



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Economía, Hacienda, Portavocía, Fondos Europeos y Transformación Digital

- 4567 Resolución provisional de 9 de septiembre de 2026 de la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social por la que se aprueban y publican las relaciones de aspirantes que constituyen las tres listas de espera para la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, pertenecientes a las Subescalas de Secretaría-Intervención, Secretaría, categoría de entrada, y de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, en las entidades locales de la Región de Murcia mediante nombramiento interino. 21843

Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor

- 4568 Orden de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor de nombramiento de dos Vocales del Consejo Social de la Universidad de Murcia, uno en representación del profesorado y otro del personal técnico de gestión y de administración y servicios. 21853
- 4569 Orden de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor de nombramiento de un Vocal, en representación del Consejo de Estudiantes, en el Consejo Social de la Universidad de Murcia. 21855

Consejería de Salud Servicio Murciano de Salud

- 4570 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se adjudica por el procedimiento de libre designación un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), convocado por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 22 de julio de 2026 (BORM n.º 172 de 28 de julio). 21857
- 4571 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se adjudica por el procedimiento de libre designación un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), convocado por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 24 de julio de 2026 (BORM n.º 178 de 4 de agosto). 21860
- 4572 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convoca para su provisión, mediante procedimiento de libre designación, un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 3 de la Gerencia del Área de Salud IX (Vega Alta del Segura) del citado organismo. 21863
- 4573 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convoca para su provisión, mediante procedimiento de libre designación, un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VII (Murcia-Este) del citado organismo. 21869
- 4574 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convoca para su provisión, mediante procedimiento de libre designación, un puesto de Subdirector/a Médico Continuidad Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VII (Murcia Este) del citado organismo. 21875



3. Otras Disposiciones

Consejo de Gobierno

- 4575 Decreto n.º 168/2026, de 17 de septiembre, por el que se aprueban las normas especiales reguladoras de subvenciones a Ayuntamientos y Mancomunidades de Servicios Sociales de la Región de Murcia para el desarrollo de actuaciones de apoyo a la familia e infancia. 21881

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 4576 Resolución de la Dirección General de Autónomos y Economía Social por la que se acuerda la publicación de la adenda para prórroga del convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa. 21900
- 4577 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa AMC Ideas, S.L. 21904
- 4578 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Interempleo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. 21941

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social Instituto de Fomento de la Región de Murcia

- 4579 Extracto de la Resolución de 18 de septiembre de 2026, del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en ferias, eventos y misiones comerciales. Feria Sweets and Snacks 2027. 21974

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 4580 Extracto de la convocatoria de las subvenciones para el ejercicio 2026, dirigidas a empresas de inserción para el fomento de la integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social. 2.ª convocatoria. 21975

Consejería de Educación y Formación Profesional

- 4581 Extracto de la Orden de 17 de septiembre de 2026 de la Consejería de Educación y Formación Profesional por la que se convocan los Premios de Bachillerato de Investigación/Excelencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondientes al curso 2025-2026. 21977

4. Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor

- 4582 Anuncio por el que se hace pública la Resolución de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se emite el Informe de Impacto Ambiental AAS20250045, sobre el proyecto de industria alimentaria cuyo objeto es la fabricación de productos alimentarios, fundamentalmente leche de avena y procesado de fruta, en el T.M. de Molina de Segura, promovido por Mak Food Company, S.L. 21980

IV. Administración Local

Aledo

- 4583 Aprobación definitiva de la modificación del artículo 4 de la ordenanza municipal reguladora de las ayudas de fomento a la natalidad en el municipio de Aledo. 21981

Alhama de Murcia

- 4584 Ayudas para el Concurso Desfile de Carrozas 2026. 21982

BORM**Cartagena**

- 4585 Subvención en régimen de concurrencia competitiva entre los titulares de licencias de autotaxi del Ayuntamiento de Cartagena para la adquisición/adaptación de vehículos adaptados a personas con movilidad reducida (Euro Taxis). 21983

Ceuti

- 4586 Ampliación de la oferta de empleo público para el año 2026. 21986

La Unión

- 4587 Exposición pública de la modificación de la ordenanza reguladora del servicio de taxi en el municipio de La Unión (Murcia). 21987
- 4588 Exposición pública de la aprobación inicial de la ordenanza reguladora de convivencia ciudadana en el término municipal de La Unión (Murcia). 21988

Los Alcázares

- 4589 Expediente de modificación de créditos número 24-2026, que afecta al Presupuesto Municipal para el ejercicio 2026. 21989

San Pedro del Pinatar

- 4590 Exposición pública del padrón de tasas por la ocupación de la vía pública por mercadillo semanal del cuarto trimestre de 2026. 21990

Santomera

- 4591 Convocatoria del X Certamen de Teatro Amateur Santomera-2027. 21991

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda, Portavocía, Fondos Europeos y Transformación Digital

4567 Resolución provisional de 9 de septiembre de 2026 de la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social por la que se aprueban y publican las relaciones de aspirantes que constituyen las tres listas de espera para la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, pertenecientes a las Subescalas de Secretaría-Intervención, Secretaría, categoría de entrada, y de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, en las entidades locales de la Región de Murcia mediante nombramiento interino.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local en su artículo 92 bis y el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en su artículo 53, establecen la competencia del Estado para la selección de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (en adelante, FHN). Asimismo, atribuyen a las Comunidades Autónomas el nombramiento de personal funcionario interino para la provisión de puestos de trabajo reservados a FHN.

El Decreto n.º 58/2012, de 27 de abril, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal, recoge en su artículo 48, que la Dirección General de Función Pública podrá constituir una Lista de Espera de aspirantes para la provisión de puestos de trabajo reservados a FHN, en las Entidades Locales de la Región de Murcia, mediante nombramiento interino, con aquellas personas candidatas que, habiendo participado en los procesos selectivos convocados para el acceso a las Subescalas en las que se estructura la Escala de personal funcionario con habilitación de carácter estatal (hoy, nacional), hubiesen superado algún ejercicio del proceso selectivo.

Habiendo finalizado los tres procesos selectivos de acceso libre a la Subescala de Secretaría-Intervención, a la Subescala de Secretaría, categoría de Entrada, y a la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de Entrada, en ejecución de la Oferta Pública de Empleo extraordinaria y adicional de 2022 aprobada por Real Decreto Ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad (BOE n.º 311, de 28 de diciembre) y convocadas mediante Ordenes TDF/568/2025, TDF/569/2025 y TDF/570/2025, de 2 de junio, por las que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por el sistema general de acceso libre, a las Subescalas de Intervención-Tesorería, categoría de Entrada, Secretaría-Intervención y Secretaría, categoría de entrada, respectivamente, de la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

De acuerdo a lo establecido en la Orden TFP/297/2019, de 7 de marzo, por la que se establece el procedimiento de elaboración de relaciones de candidatos de las subescalas de la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, y tras finalizar los tres procesos selectivos citados más arriba, en base a la propuesta de la Dirección General de Administración Local y habiendo recibido del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública la relación de personas candidatas ordenadas por puntuaciones que, aun no habiendo superado el proceso selectivo correspondiente, han aprobado alguno de los ejercicios de las pruebas selectivas y han manifestado previamente su conformidad en formar parte de las citadas relaciones para prestar servicios en los municipios de la Región, esta Dirección General de Función Pública y Diálogo Social,

Resuelve:

Primero.- Aprobar y publicar la relación de aspirantes que constituyen las tres listas de espera para la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional pertenecientes a las Subescalas de Secretaría-Intervención, Secretaría, categoría de entrada, y de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, en las Entidades Locales de la Región de Murcia, mediante nombramiento interino, como se indica en el Anexo que se acompaña.

Una vez publicadas, dejarán de tener vigencia las tres listas de espera para el nombramiento de personal funcionario interino en puestos reservados a personal FHN en las Subescalas de Secretaría-Intervención, Secretaría e Intervención-Tesorería constituidas mediante la Resolución definitiva de la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social de 23 de febrero de 2026 (BORM n.º 52, de 4 de marzo de 2026).

Segundo.- Contra la presente Resolución provisional cabe formular reclamación ante la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social, en el plazo de 5 días hábiles a contar desde el siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 9 de septiembre de 2026.—La Directora General de Función Pública y Diálogo Social, Caridad de la Hera Orts.

ANEXO

1. Subescala Secretaría-Intervención.

ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
1	***6118**	PLAZA LOPEZ, LAURA	2	47,400
2	***9432**	BARBA CARRILLO, ANA	2	45,990
3	***3529**	PERPIÑAN I MENTUY, ALBERT	2	44,540
4	***4122**	CANELADA LIMA, ELENA	2	43,520
5	***2361**	CASAÑ CASTELLO, CARMEN	2	43,460
6	***6669**	FUSTER LOPEZ, MARIA	2	42,800
7	***5649**	UTRERA GARCIA, ONOFRE	2	41,600
8	***7301**	GONZALEZ VAZQUEZ, HENRIQUE	2	41,520
9	***1185**	PEREZ MADRAZO, FERNANDO	2	41,040
10	***3765**	PERALES GALLEGO, MARIA MAR SALIENTE	2	40,360
11	***7202**	RIERA GAMBIN, FATIMA	2	40,280
12	***7835**	CAIMARIS ALBALA, FRANCISCO BERNABE	2	39,320
13	***2375**	TORRENTE CRESPO, JIMENA	2	37,860
14	***5157**	GRANERO GARCIA, CARLA	2	36,680
15	***0650**	ALVARADO SAENZ, JORGE	2	35,960
16	***5273**	FABREGAT MIRAPEIX, MARIAM DESAMPARADOS	2	35,600
17	***2558**	GOMEZ MERLO DE LA FUENTE, MARIA DOLORES	2	35,230
18	***9571**	CABRERA SAAVEDRA, INGRID MARIA	2	34,800
19	***1264**	MONCLUS GABAS, IBON	2	34,680
20	***8378**	ROMERO HERRERA, RAUL	2	34,520
21	***3666**	CORONADO MARTINEZ, FRANCISCO	2	33,960
22	***8963**	PEDRERO VACA, EMILIO	2	33,820
23	***9484**	JOVELLS GONZALEZ, MARIA CRISTINA	2	33,560
24	***2252**	LATORRE BASTIDAS, VIVIANA ANDREA	2	33,080
25	***5668**	DELGADO MEDINA, RAUL	2	32,560
26	***2229**	MOLINA OREA, ALVARO	2	32,520
27	***7325**	ALFARO DOMINGUEZ, UNAI	2	32,200
28	***7957**	MOLINA SANTOS, NURIA	2	32,040
29	***4519**	BENAVENT PONS, JESUS	2	30,920
30	***0768**	RAMIREZ LEPE, ALEJANDRA	2	30,280
31	***7488**	TORRES MORENO, DAVID	2	30,280
32	***0429**	PESCADOR LIARTE, ALVARO	2	29,640
33	***2722**	LOJO FORMOSO, MANUEL JESUS	1	20,480
34	***5895**	FERNANDEZ SANCHEZ, PEDRO JOSE	1	20,400
35	***0153**	MOSQUERA RODRIGUEZ, ANDREA CRISTINA	1	19,920
36	***8002**	FERREIRA SORIANO, MANUEL	1	19,600
37	***1787**	MATEO GARCIA, ANTONIO	1	18,880
38	***1692**	GUILLÉN LORITE, EVA	1	18,560
39	***9910**	ARROZPIDE GONZALEZ, GARAZI	1	18,400
40	***2062**	MARTINEZ JAEN, MARIA NIEVES	1	18,400
41	***0550**	VALDERAS FLORES, MANUEL JESUS	1	18,160
42	***9553**	MAGALLON VERDE, EMILIO	1	18,160
43	***5626**	VALVERDE MOYA, DIEGO	1	18,080
44	***8312**	RAMOS CUBA, JOSE MIGUEL	1	18,000
45	***3329**	HORNA CAÑETE, LORENA	1	17,920



ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
46	***9637**	CORTIJO CORMAN, MARIO	1	17,840
47	***1702**	GARCIA RODRIGUEZ, MARGARITA	1	17,840
48	***2990**	ENGUIDANOS LAJARA, INMACULADA	1	17,760
49	***7152**	MARTINEZ RUIZ, VANESA	1	17,680
50	***5646**	ARRANZ TINAQUERO, EDUARDO	1	17,520
51	***6560**	LOZANO CONEJERO, JUAN JOSE	1	17,520
52	***9093**	SERNA MARTINEZ, IÑIGO	1	17,440
53	***4689**	GONZALEZ VIDAL, PAULA	1	17,360
54	***8602**	GOMEZ CUEVAS, VICTOR	1	17,280
55	***2034**	GIL GARCIA, ANDRES	1	17,040
56	***5694**	URGOITI BERNAL, IZASKUN DOLORES	1	17,040
57	***4753**	MARTINEZ BARCELO, PEDRO ANTONIO	1	16,960
58	***8273**	CHINEA NAVARRO, ANTONIO JOSE	1	16,800
59	***4302**	RUIZ TORRES, CARLOS	1	16,800
60	***2066**	ALCAZAR COBOS, FERNANDO	1	16,720
61	***2224**	MARTINEZ PIÑAS, MANUEL	1	16,720
62	***6753**	CONEJERO-CAEROLS GIL, MARIA GRACIA	1	16,640
63	***9063**	MAESTRE GARCIA, DANIEL	1	16,640
64	***9470**	BARTOLOME POZO, ANA MARIA	1	16,560
65	***5962**	BARROSO RAYA, CLARA	1	16,480
66	***3978**	ANAYA MARCOS, MARIA CARMEN	1	16,320
67	***9754**	GOMEZ GRANDE, ANDRES	1	16,320
68	***0479**	LOPEZ TARIN, DANIEL	1	16,320
69	***1111**	MARTIN ALES, DIEGO	1	16,320
70	***8603**	CONDE COUSO, LUCIA	1	16,000
71	***6023**	MAGDALENO MATA, AITOR	1	16,000
72	***2536**	MIYARES DIAZ, ALFONSO	1	16,000
73	***1058**	ROMERO GARCIA, ANGEL	1	15,920
74	***4335**	PALAO LOZANO, SALVADORA	1	15,840
75	***7898**	ARTIME PRIETO, MARIA ELVIRA	1	15,760
76	***6084**	LOPEZ DEL BARRIO, ELENA	1	15,760
77	***7783**	NIETO LOPEZ DE CARRION, ROSA MARIA	1	15,760
78	***2830**	RODRIGUEZ MACHADO, ANA ISABEL	1	15,760
79	***3331**	SANTIAGO GAGO, MARIA	1	15,760
80	***8759**	VILLALBA FERRER, IRENE	1	15,680
81	***9895**	BUENDIA GOLDARAZ, IGNACIO MANUEL	1	15,680
82	***7866**	CUYAS PADRON, LEA DEL CARMEN	1	15,680
83	***7110**	PALOMEQUE VIVO, JOSE JAVIER	1	15,520
84	***3539**	SANCHEZ TOME, ROSA	1	15,520
85	***1514**	SERNA BERNA, ANA MARIA	1	15,520
86	***4771**	ASTRAY BARCA, MINIA	1	15,440
87	***1795**	LLORENTE FERNANDEZ, VERONICA RAQUEL	1	15,200
88	***9609**	ARGUELLES ALVAREZ, VERONICA	1	15,040
89	***8821**	CALVO MIRANDA, BARBARA	1	15,040
90	***2367**	LOZANO LAIZ, INES	1	15,040
91	***8300**	MUÑIZ POO, ROBERTO	1	15,040
92	***5398**	SANCHEZ SANCHEZ, PEDRO	1	15,040
93	***6275**	ALCOVERRO REL, SARA	1	14,960
94	***7679**	TABUENCA LOPEZ, ALBERTO	1	14,960
95	***1390**	ALONSO PASCUAL, MARCOS	1	14,880
96	***8292**	LEAL DE LAMA, DAVID	1	14,880
97	***4467**	MARTINEZ CONTRERAS, ESTHER	1	14,880



ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
98	***9078**	SILVA CABO, ALBERTO	1	14,880
99	***1349**	ALDEGUER GUIRAO, NEUS	1	14,800
100	***0517**	MARTOS MELERO, FRANCISCO JESUS	1	14,800
101	***9878**	ROMERO DIAZ, ROSA MARIA	1	14,800
102	***3225**	ABAN QUINTERO, PAULA	1	14,720
103	***4717**	MARRERO PEREZ, ESTER	1	14,720
104	***2043**	SANCHO BEAMUD, NEREA	1	14,720
105	***7950**	ALVAREZ ALVAREZ, CARLOS	1	14,640
106	***1339**	RODRIGUEZ DIAZ, ANDREA	1	14,640
107	***7586**	SAENZ RUEDA, JOSE MANUEL	1	14,640
108	***8243**	BASTIDA MARTINEZ, ANGELA	1	14,560
109	***0022**	SIURANA GIL, VICTOR	1	14,560
110	***3264**	GALVEZ MATA, ALVARO	1	14,480
111	***4588**	MATUTE CARCAMO, JOHAN SAMIR	1	14,480
112	***2546**	ANTON FERNANDEZ, DIEGO	1	14,320
113	***4947**	MONTERO ROMERO, SARA	1	14,320
114	***3749**	BRETON VICENTE, VICTORIA	1	14,240
115	***7178**	VELEZ PEREZ, MARCELO	1	14,160
116	***0735**	FERNANDEZ CAMACHO, CRISTINA	1	14,160
117	***6954**	MORENO GOMEZ, LAURA	1	14,160
118	***4662**	BARCIA BARRERO, JESUS AMADOR	1	14,080
119	***5961**	DIESTRO MENACHO, SERGIO	1	14,080
120	***4417**	PEREZ GARCIA, SORAYA	1	14,080
121	***8877**	MARIN PERIS, MARIA	1	14,000
122	***2454**	SIERRA IGLESIAS, ANE	1	14,000
123	***1937**	BARRIO AGUADO, JAIME	1	13,920
124	***3613**	MARTIN MANCEBO, JOSE MANUEL	1	13,920
125	***3632**	RODRIGUEZ GONZALEZ, LORENA	1	13,920
126	***6419**	SANCHEZ ROMERO, FERNANDO ANTONIO	1	13,920
127	***5650**	VAZQUEZ GOMEZ, CRISTINA	1	13,840
128	***3783**	LAIN ALVAREZ, LUCIA	1	13,840
129	***1788**	CARO PALAZON, GUILLERMO	1	13,760
130	***7717**	FLORES FERNANDEZ, ENRIQUE SATURNINO	1	13,760
131	***7312**	RIVERA FERNANDEZ, MARIA ARANZAZU	1	13,680
132	***6407**	BENITO CELMA, ALVARO	1	13,600
133	***7339**	CRESPO JIMENEZ, ADELA	1	13,600
134	***2823**	MIÑARRO FLORES, ANDREA MARIA	1	13,600
135	***3074**	GUTIERREZ PACIOS, PATRICIA	1	13,520
136	***1296**	MATEOS SANCHEZ, ALEJANDRO	1	13,520
137	***3742**	VIERA MENDONCA, JUAN SALVADOR	1	13,440
138	***7991**	GOMEZ VILLACORTA, MARIANA YUANYUAN	1	13,440
139	***1012**	ORTIZ BUJALANCE, ELENA	1	13,440
140	***4474**	LOPEZ-FAJARDO LOPEZ, LUCIO	1	13,360
141	***1239**	MOYA PERAIRA, MARIA	1	13,360
142	***1515**	BELTRAN CARRASCO, ANDREA	1	13,280
143	***4336**	CARRILLO FORNET, PEDRO	1	13,280
144	***3340**	GARCIA MAYORDOMO, MARTA	1	13,280
145	***9868**	GIL CALLE, FERNANDO	1	13,280
146	***7297**	NAVARRO SERRANO, DAVID	1	13,280
147	***6164**	CASAÑA GONZALEZ, LAURA	1	13,200
148	***5202**	ELIAS DELGADO, ANTONIO JOSE	1	13,200
149	***8959**	MELENDO RUIZ, ALFREDO	1	13,200



ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
150	***6585**	SANZ ARDID, IGNACIO	1	13,200
151	***9745**	TORRENT SANCHIS, AMPARO JOSE	1	13,200
152	***2561**	ALBA CARBONELL, CARMÉ	1	13,120
153	***8558**	HERVELLA COMPANY, LUCIA MARIA	1	13,120
154	***6182**	GONZALEZ MESON, IRENE	1	13,040
155	***8437**	ORTEGA ESTEVEZ, MANUEL	1	13,040
156	***9316**	PEÑARRUBIA BAÑON, MARIA	1	13,040
157	***0873**	RODRIGUEZ DE LA RUBIA LOPEZ, IÑIGO	1	13,040
158	***1086**	CABALLERO AMOR, JULIAN	1	12,960
159	***1097**	HERNANSAIZ BALLESTEROS, JOSE LUIS	1	12,960
160	***1053**	MAZA DE LIZANA MADRIGAL, GUILLERMO ENRIQUE	1	12,960
161	***3251**	GALERA ESCUDERO, FERNANDO	1	12,880
162	***6963**	GIMENEZ HERNANDEZ, ANDREA	1	12,880
163	***3399**	BALAGUER ORDIÑANA, CANDELA	1	12,800
164	***8677**	YESTE RODRIGUEZ, LYDIA	1	12,800
165	***2127**	GARCIA CORRAL, ADRIANA	1	12,800
166	***9997**	VILORIA LOSADA, ALEJANDRO	1	12,720
167	***9936**	GONZALEZ PEREZ, ADRIAN	1	12,720
168	***2121**	NOCEDA ALVAREZ, PABLO	1	12,720
169	***4511**	BUENDIA MORCILLO, LUIS	1	12,640
170	***7473**	HERRERA BADOSA, ISABEL	1	12,640
171	***3040**	MARIN HERNANDEZ, MARCOS	1	12,640
172	***3689**	RODRIGUEZ MORA, PAOLA NOHELY	1	12,640
173	***9540**	IBAÑEZ FOS, RAUL	1	12,560
174	***1497**	MOLINA VAQUERO, ESTEVE	1	12,560
175	***5486**	FRANCO PINTOS, JOSE LUIS	1	12,480
176	***1601**	MARTINEZ GUALDA, JUAN MIGUEL	1	12,480
177	***7729**	PEREZ ORENSANZ, MARCOS	1	12,480
178	***1186**	ALVAREZ GARCIA, ANA	1	12,400
179	***1958**	HERNANDEZ PEREZ, LAURA	1	12,400
180	***4382**	MARTI DEULOFEU, JORDI	1	12,400
181	***4141**	PEREZ LOPEZ, MARIA ARACELI	1	12,400
182	***2003**	RODRIGUEZ REDRUELLO, MARTA	1	12,400
183	***7221**	ALCANTARA CASTELLA, FERRAN	1	12,320
184	***8888**	MARTINEZ BROTONS, CARLOS	1	12,320
185	***0486**	GARCIA FERNANDEZ, SHEILA MARIA	1	12,240
186	***3307**	HUERTAS ARROYO, MARIA	1	12,240
187	***8672**	COJOCARU PASCU, MIHAELA	1	12,160
188	***8989**	MARTINEZ IGLESIAS, NOELIA	1	12,160
189	***3774**	HIDALGO PUERTAS, JUAN ANTONIO	1	12,080
190	***2440**	CARBAJO MATA, NONIA	1	12,000
191	***2160**	ESTEBAN DE BODAS, JESUS	1	12,000
192	***2623**	MORALES REYES, ELENA	1	12,000

2. Subescala Secretaría, categoría de entrada.

ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
1	***3469**	SANTOS BOHORQUEZ, DIEGO	2	44,540
2	***2592**	MIGUEL SANFELIU, ALBERTO DE	2	42,140
3	***4246**	MIRAS SANTAMARIA, JAVIER	2	32,140
4	***2790**	ABOY GARCIA, MARIA OFIR	2	30,800
5	***7783**	NIETO LOPEZ DE CARRION, ROSA MARIA	1	19,680
6	***2709**	SUAREZ GRANDA, DIEGO GABRIEL	1	19,280
7	***6150**	MORENO VITALLER, ALEJANDRO	1	18,160
8	***3666**	CORONADO MARTINEZ, FRANCISCO	1	17,920
9	***7835**	CAIMARIS ALBALA, FRANCISCO BERNABE	1	17,680
10	***5626**	VALVERDE MOYA, DIEGO	1	17,280
11	***3417**	PARRA LORENTE, CYNTHIA	1	17,120
12	***4465**	CARMONA GARCIA, ANTONIO JESUS	1	16,880
13	***3287**	LUNA MARTINEZ, PABLO	1	16,400
14	***1562**	VICENTE MARIN, ANTONIO	1	16,240
15	***9460**	MARAÑON MUÑOZ, ALEXANDER	1	15,920
16	***3096**	GUTIERREZ PEREZ, FRANCISCO JESUS	1	15,760
17	***0691**	SANCHEZ RUBIO, CARMEN MARIA	1	15,600
18	***1235**	FERNANDEZ SERRANO, JESUS BENIGNO	1	15,360
19	***3560**	LOPEZ-FAJARDO MELGARES DE AGUILAR, INES	1	15,360
20	***6296**	MONTORO AYALA, FRANCISCO	1	14,880
21	***4750**	HERNANZ GARCIA, LAURA	1	14,720
22	***8273**	CHINEA NAVARRO, ANTONIO JOSE	1	14,640
23	***8891**	HAROYAN SARGSYAN, VAHE	1	14,640
24	***1963**	SANCHEZ COBARRO, CRISTINA	1	14,320
25	***3844**	GRACIA HERRERO, FRANCISCO JAVIER	1	14,240
26	***8119**	CAJA NUÑEZ, SARA	1	14,160
27	***2298**	GOMEZ GARRIDO, MARIA CAMINO	1	14,160
28	***0409**	MARTEL SANTANA, ALFONSO	1	14,160
29	***3516**	GIMENO BELLIDO, MARIO	1	14,080
30	***4297**	TURRADO ESTEBAN, SANDRA	1	14,080
31	***3237**	CASTILLO MUÑOZ, ANGELES	1	13,920
32	***9245**	MENENDEZ GARCIA, JONATHAN	1	13,680
33	***6148**	CARBALLIDO ROCA, MARIA ANGELES	1	13,600
34	***0641**	VEGA MARTINEZ, JAIME	1	13,360
35	***6899**	GOMEZ OLASO, JORGE	1	13,360
36	***7119**	RUS PRESECAN, MARIUS DANIEL	1	13,360
37	***6035**	ARIAS OCHOA, LUIS MANUEL	1	13,280
38	***3109**	SANCHO JARAMILLO, CARLOS	1	13,280
39	***1260**	DURAN BLAZQUEZ, CARLOS ALBERTO	1	13,200
40	***5641**	LATASA SORONDO, AITZIBER	1	13,120
41	***1424**	ANAYA RUBIÑO, ELOY	1	12,960
42	***3375**	AYUSO HERAS, LAURA	1	12,960
43	***5854**	NUÑEZ PEREZ, MARIA	1	12,800
44	***4197**	TARJUELO RODRIGUEZ, FERNANDO	1	12,800
45	***8427**	GONZALEZ GONZALEZ, JESUS	1	12,560
46	***3086**	LOPEZ MARTINEZ, CARLOS ALBERTO	1	12,480
47	***5430**	MARTINEZ CORTES, PAULA	1	12,480
48	***2063**	CARRETERO LESEDUARTE, ALICIA MARIA	1	12,240
49	***0333**	CASASOLA PEDROSA, ANA ALMUDENA	1	12,240



ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
50	***2062**	MARTINEZ JAEN, MARIA NIEVES	1	12,000
51	***4407**	MORANT CUQUERELLA, BERTA	1	12,000

3 Subescala Intervención-Tesorería, categoría de entrada.

ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
1	***5690**	ANGUERA DE SOJO MAINOU, CARMEN	2	42,363
2	***8794**	SCHMALBACH MARTINEZ, MONICA MARIA	2	41,500
3	***3052**	SORIANO VILLENA, ALVARO	2	40,420
4	***1492**	BISQUERT BERNABEU, MARIA JOSE	2	39,520
5	***3539**	SANCHEZ TOME, ROSA	2	39,230
6	***5273**	FABREGAT MIRAPEIX, MARIAM DESAMPARADOS	2	39,200
7	***4094**	ALUFUO OBIANG, MIGUEL	2	38,100
8	***5438**	HERAS APARICIO, ADRIANA DE LAS	2	37,800
9	***8312**	RAMOS CUBA, JOSE MIGUEL	2	37,740
10	***3643**	VAZQUEZ RODRIGUEZ, CRISTINA	2	36,860
11	***4415**	AÑEZ MARTINEZ, LUIS	2	35,200
12	***5250**	EGEA FERNANDEZ DEL PINO, EMMA	2	34,767
13	***3585**	SALA SERRA, MARISSA	2	32,817
14	***2513**	ECED MARTINEZ, MARIA ISABEL	2	31,820
15	***3329**	HORNA CAÑETE, LORENA	1	21,840
16	***7263**	JIMENEZ CARRALERO, MARIA	1	20,640
17	***5981**	AGUDO CEREZO, JAVIER	1	19,600
18	***7297**	NAVARRO SERRANO, DAVID	1	19,040
19	***9656**	ALDAMA BLANCH, PABLO	1	18,880
20	***0239**	ALIAGA FUENTES, JOSE ANTONIO	1	18,880
21	***7447**	ANDRES MARTIN, PABLO	1	18,720
22	***2855**	GONZALEZ MARTINEZ, JOSE JUAN	1	18,720
23	***6992**	ZAMORA CELORRIO, JULIA	1	18,160
24	***4669**	CORVILLO ALONSO, MARIA MERCEDES	1	18,080
25	***2154**	GRANADA MILLAN, MARIA ESTHER	1	18,080
26	***7110**	PALOMEQUE VIVO, JOSE JAVIER	1	18,000
27	***0333**	CASASOLA PEDROSA, ANA ALMUDENA	1	17,920
28	***9674**	PAVON SAEZ, ALEJANDRO	1	17,840
29	***8400**	QUEMADA LAMATA, MARIA BURGO	1	17,680
30	***5311**	BOKESA MEAKOPE, FRANCISCO JOSE	1	17,520
31	***5584**	PATÍÑO MURCIA, MIGUEL ANGEL	1	17,520
32	***0017**	DIAZ VENTURA, SERGIO ESTEBAN	1	17,440
33	***2898**	VILLARREAL DEL REAL, XAVIERA	1	17,200
34	***9890**	DELGADO CANDELARIO, LYDIA	1	17,200
35	***3174**	GIL GIL, MIQUEL	1	17,200
36	***6954**	MORENO GOMEZ, LAURA	1	17,120
37	***8427**	GONZALEZ GONZALEZ, JESUS	1	16,320
38	***9591**	ITURRIOZ KARKOKLI, JON	1	16,000
39	***9924**	FERRE ROVIRA, MIGUEL ANGEL	1	15,840
40	***6502**	SANCHEZ REYES, CHENOA	1	15,840
41	***2990**	ENGUIDANOS LAJARA, INMACULADA	1	15,760
42	***5895**	FERNANDEZ SANCHEZ, PEDRO JOSE	1	15,760
43	***1497**	AGUAYO RUIZ, MARTA	1	15,520
44	***7252**	VALLELLANO VALLES, FRANCISCO	1	15,440
45	***3521**	GUERRERO PALACIOS, MARIA VICTORIA	1	15,440
46	***2132**	IZQUIERDO ALVAREZ, ELENA	1	15,440
47	***6913**	CRISTIA GARCES, MARIA CARMEN	1	15,280
48	***2455**	MORENO ROMERO, JAVIER	1	15,280
49	***6369**	EMILIO PRIETO, RICARDO	1	15,120

ORDEN	DNI_LOPD	NOMBRE COMPLETO	Nº EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL NOTA BOLSA INTERINOS
50	***9954**	PABLO RUIZ, ANDREA DE	1	15,120
51	***4490**	VILLEGAS JIMENEZ, JOSE MARIA	1	15,040
52	***3634**	GALLARDO ACEDO, MARIANO	1	15,040
53	***4446**	RUIZ FERNANDEZ, VERONICA	1	15,040
54	***0194**	LOPEZ ALCINA, FERNANDO JAVIER	1	14,880
55	***7183**	VILLUENDAS CELESTINO, TAMARA	1	14,720
56	***3175**	MARTINEZ-ABARCA RUBIO, MARIA DOLORES	1	14,720
57	***7123**	POVEDANO TEJERO, OSCAR	1	14,720
58	***1045**	RUIZ MOLINA, FRANCISCA MARIA	1	14,720
59	***6854**	MANSILLA SANCHEZ, MARIA LLANOS	1	14,640
60	***0727**	GRANJA GUERRERO, CARLOS	1	14,240
61	***4277**	DIAZ DIAZ, IRENE	1	14,160
62	***1113**	PEREZ PARRA, ESTER	1	14,000
63	***9389**	URDA PALOMINO, JULIO ANGEL	1	14,000
64	***3947**	SANCHEZ FRIAS, ALBERTO	1	13,920
65	***7584**	TORRES MUÑOZ, MARIA	1	13,840
66	***5851**	MARTINEZ GARCIA, ROCIO	1	13,760
67	***2499**	HUERTAS GARCIA, IVAN DAVID	1	13,680
68	***3118**	RODRIGUEZ REDONDO, NESTOR	1	13,680
69	***8729**	MARCOS ANCARES, NICOLAS	1	13,520
70	***6565**	RODRIGUEZ GALEANO, NATALIA	1	13,520
71	***9722**	GARCIA RUIZ, ALEJANDRO	1	13,440
72	***3173**	MORENO SANCHEZ, RAUL	1	13,280
73	***0386**	SANCHEZ PEREZ, GEMMA RAQUEL	1	13,200
74	***1965**	VAZQUEZ CANO, MARIA	1	13,120
75	***4942**	NAVARRO ESCOLAR, LOURDES	1	13,120
76	***2813**	LLAMAS ESPINAR, MARIA DESIRE	1	13,040
77	***9636**	ZOMEÑO NAVARRO, MARIA PILAR	1	12,960
78	***6195**	HERMOSILLA RAMOS, GONTZAL	1	12,960
79	***4794**	MACARRO RODRIGUEZ, JOSE CARLOS	1	12,960
80	***6284**	ELEXPURU URRUTIA, IBANE	1	12,880
81	***3576**	RODRIGUEZ PRADO, LUIS	1	12,800
82	***2098**	SANCHEZ LAMBEA, ANA	1	12,720
83	***1724**	PRIETO ORIA, MARIA	1	12,640
84	***8087**	OBIOLS VILAGINES, NURIA	1	12,560
85	***9378**	BUGALLO PALOMO, SUSANA	1	12,400
86	***1865**	LAORDEN TEMPLADO, MARIO	1	12,320
87	***2120**	BIDEGUREN GAZTELU, AMAIA	1	12,240
88	***0134**	CARDONA AMELLER, ANTONIA	1	12,240
89	***8455**	MAYORGA PEREZ, MARIA ELENA	1	12,240
90	***9398**	RODRIGUEZ CLEMENTE, MIGUEL	1	12,160
91	***9468**	BOJ MARQUES, JAVIER	1	12,000

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades,
Investigación y Mar Menor

4568 Orden de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor de nombramiento de dos Vocales del Consejo Social de la Universidad de Murcia, uno en representación del profesorado y otro del personal técnico de gestión y de administración y servicios.

De acuerdo con el artículo 47.1 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, el Consejo Social de las Universidades Públicas "es el órgano de participación y representación, un espacio de colaboración y rendición de cuentas en el que se interrelacionan con la universidad las instituciones, las organizaciones sociales y el tejido productivo".

El artículo 27 de la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia, establece que el Consejo Social de las Universidades Públicas de la Región estará integrado por veintiún miembros, incluido el presidente, de los cuales seis lo serán en representación del Consejo de Gobierno de la Universidad y los restantes en representación de los intereses socioeconómicos de la Región de Murcia.

En representación del Consejo de Gobierno de la Universidad serán Vocales del Consejo Social, el rector, el secretario general y el gerente de la Universidad, con carácter nato. Los tres miembros restantes serán un profesor, un alumno y un representante del personal técnico de gestión y de administración y servicios (PTGAS), elegidos por el propio Consejo de Gobierno de entre sus miembros.

La Secretaría del Consejo Social de la Universidad de Murcia notificó a la Dirección General de Universidades e Investigación, con fecha 28 de julio de 2026, que el Consejo de Gobierno de la UMU, había decidido nombrar como representante del Profesorado en el antedicho Consejo Social, a doña María Isabel de Vicente-Yagüe Jara, en sustitución de don Juan Samuel Baixauli Soler, y en representación del PTGAS a don Pedro Francisco Ortiz González, en sustitución de don Justo Montoya Bernabéu.

Visto lo expuesto, de conformidad con el artículo 7 del Decreto del Presidente n.º 5/2026, de 29 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional, que atribuye a la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, las competencias en materia de universidades, que ejerce a través de la Dirección General de Universidades e Investigación, de acuerdo con el artículo 8 del Decreto 89/2026, de 11 de junio, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, vista la propuesta de la Dirección General de Universidades e Investigación, y en virtud de las competencias que me confiere el artículo 19 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo

Primero. Nombrar Vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia, en representación del Profesorado, a doña María Isabel de Vicente-Yagüe Jara, en sustitución de don Juan Samuel Baixauli Soler, y en representación del PTGAS a don Pedro Francisco Ortiz González, en sustitución de don Justo Montoya Bernabéu.

Segundo. El mandato de doña María Isabel de Vicente-Yagüe Jara y de don Pedro Francisco Ortiz González tendrá una duración de cuatro años, a contar desde la fecha de publicación de la Orden de nombramiento en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y será efectiva una vez que los Vocales hayan tomado posesión de su cargo.

En Murcia, a 21 de septiembre de 2026.—El Consejero de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, Juan María Vázquez Rojas.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades,
Investigación y Mar Menor

4569 Orden de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor de nombramiento de un Vocal, en representación del Consejo de Estudiantes, en el Consejo Social de la Universidad de Murcia.

De acuerdo con el artículo 47.1 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, el Consejo Social de las Universidades Públicas “es el órgano de participación y representación, un espacio de colaboración y rendición de cuentas en el que se interrelacionan con la universidad las instituciones, las organizaciones sociales y el tejido productivo”.

El artículo 27 de la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia, establece que el Consejo Social de las Universidades Públicas de la Región estará integrado por veintiún miembros, incluido el presidente, de los cuales seis lo serán en representación del Consejo de Gobierno de la Universidad y los restantes en representación de los intereses socioeconómicos de la Región de Murcia.

En representación del Consejo de Gobierno de la Universidad serán Vocales del Consejo Social, el rector, el secretario general y el gerente de la Universidad, con carácter nato. Los tres miembros restantes serán un profesor, un alumno y un representante del personal de administración y servicios, elegidos por el propio Consejo de Gobierno de entre sus miembros.

La Secretaría del Consejo Social de la Universidad de Murcia notificó el 28 de julio de 2026 a esta Dirección General de Universidades e Investigación, que el Pleno del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia, en reunión de 21 de julio de 2026, había designado a doña Clara Martínez Martínez, como representante del Estudiantado en el antedicho Consejo Social, en sustitución de don Miguel García Hernández, que en fecha 6 de julio de 2026 efectuó su renuncia.

Visto lo expuesto, de conformidad con el artículo 7 del Decreto del Presidente n.º 5/2026, de 29 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional, que atribuye a la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, las competencias en materia de universidades, que ejerce a través de la Dirección General de Universidades e Investigación, de acuerdo con el artículo 8 del Decreto 89/2026, de 11 de junio, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, visto el Informe del Servicio de Universidades e Investigación, y en virtud de las competencias que me confiere el artículo 19 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo

Primero. Nombrar Vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia, como representante del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia (CEUM) a doña Clara Martínez Martínez, en sustitución, de don Miguel García Hernández que cesa, a petición propia, como Vocal del Consejo Social.

Segundo. El mandato de doña Clara Martínez Martínez tendrá una duración de cuatro años, a contar desde la fecha de publicación de la Orden de nombramiento en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y será efectiva una vez que la Vocal haya tomado posesión de su cargo.

En Murcia, a 21 de septiembre de 2026.—El Consejero de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, Juan María Vázquez Rojas.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

4570 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se adjudica por el procedimiento de libre designación un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), convocado por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 22 de julio de 2026 (BORM n.º 172 de 28 de julio).

Primero.- Por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 22 de julio de 2026 (BORM n.º 172, de 28 de julio), se convocó para su provisión por el procedimiento de libre designación un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, modificada por la Ley 17/2015, de 24 de noviembre (BORM núm. 275 de 24 de noviembre de 2015).

Segundo.- De conformidad al contenido de la base específica cuarta de la convocatoria, la idoneidad de los solicitantes para los puestos de trabajo convocados es de libre apreciación por la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, previa propuesta, sin carácter vinculante, del titular del centro directivo al que se encuentre adscrito.

A la vista de ello, en ejercicio de las funciones asignadas por el artículo 7.2.g) de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, que atribuye a la Dirección Gerencia la competencia para aprobar los nombramientos que se deriven de los procedimientos de provisión de puestos,

Resuelvo

Primero.- Adjudicar por el procedimiento de libre designación el puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), convocado por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 22 de julio de 2026 (BORM n.º 172, de 28 de julio), al candidato que se indica en el anexo a la presente resolución.

Segundo.- De conformidad al contenido de la base específica sexta de la convocatoria la toma de posesión del puesto adjudicado será al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la presente Resolución.

Tercero.- El personal designado, al ser un puesto de libre designación, podrá ser cesado discrecionalmente por la Dirección Gerencial del Servicio Murciano de Salud.



Cuarto.- Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Salud en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a su publicación, conforme a lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, a 17 de septiembre de 2026.—La Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, Irene Marín Marín.



ANEXO

CENTRO DIRECTIVO: GERENCIA DEL ÁREA DE SALUD VI (VEGA MEDIA DEL SEGURA)

DENOMINACIÓN	COD.	NIVEL C.D.	FORMA PROV.	SUBG	ADJUDICATARIO
SUBDIRECTOR/A MEDICO ASISTENCIAL CATEG. 1.2	QB000020	27	LD	A1	MARÍA ELENA MARTÍNEZ QUINTANA **4288***

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

4571 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se adjudica por el procedimiento de libre designación un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), convocado por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 24 de julio de 2026 (BORM n.º 178 de 4 de agosto).

Primero.- Por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 24 de julio de 2026 (BORM n.º 178, de 4 de agosto), se convocó para su provisión por el procedimiento de libre designación un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, modificada por la Ley 17/2015, de 24 de noviembre (BORM núm. 275 de 24 de noviembre de 2015).

Segundo.- De conformidad al contenido de la base específica cuarta de la convocatoria, la idoneidad de los solicitantes para los puestos de trabajo convocados es de libre apreciación por la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, previa propuesta, sin carácter vinculante, del titular del centro directivo al que se encuentre adscrito.

A la vista de ello, en ejercicio de las funciones asignadas por el artículo 7.2.g) de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, que atribuye a la Dirección Gerencia la competencia para aprobar los nombramientos que se deriven de los procedimientos de provisión de puestos,

Resuelvo

Primero.- Adjudicar por el procedimiento de libre designación el puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VI (Vega Media del Segura), convocado por Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud de 24 de julio de 2026 (BORM n.º 178, de 4 de agosto), al candidato que se indica en el anexo a la presente resolución.

Segundo.- De conformidad al contenido de la base específica sexta de la convocatoria la toma de posesión del puesto adjudicado será al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la presente Resolución.

Tercero.- El personal designado, al ser un puesto de libre designación, podrá ser cesado discrecionalmente por la Dirección Gerencial del Servicio Murciano de Salud.



Cuarto.- Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Salud en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a su publicación, conforme a lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, a 17 de septiembre de 2026.—La Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, Irene Marín Marín.



ANEXO

CENTRO DIRECTIVO: GERENCIA DEL ÁREA DE SALUD VI (VEGA MEDIA DEL SEGURA)

DENOMINACIÓN	COD.	NIVEL C.D.	FORMA PROV.	SUBG	ADJUDICATARIO
SUBDIRECTOR/A MEDICO ASISTENCIAL CATEGORÍA 1.2 (Atención Primaria)	QB000019	27	LD	A1	MARIA CARMEN GARCÍA SELIGRAT **8060***

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

4572 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convoca para su provisión, mediante procedimiento de libre designación, un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 3 de la Gerencia del Área de Salud IX (Vega Alta del Segura) del citado organismo.

La Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, en su Disposición adicional decimotercera dispone:

“1. La provisión de aquellos puestos de las gerencias del Servicio Murciano de Salud que hayan sido calificados como directivos en la plantilla correspondiente, se someterá a los requisitos y procedimientos establecidos en esta disposición.

2. Los puestos de dirección deberán ser convocados para su provisión por el procedimiento de libre designación por personal estatutario fijo o funcionario de carrera.

3. Dicha convocatoria, que se regirá por lo establecido en los artículos 45 y 47 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y demás normas de aplicación, será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y concederá el plazo de 10 días para que los interesados puedan presentar la solicitud y los méritos que estimen oportunos, que habrán de ser acreditados en los términos que fije la misma.

4. Podrán acceder a los puestos de dirección aquellos que pertenezcan al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla. Además de este requisito, atendiendo a la naturaleza del puesto a cubrir se podrá exigir aquellos otros de carácter académico o profesional que se considere conveniente para asegurar que el candidato seleccionado pueda desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo, en función de sus méritos y capacidad.

5. La disposición adicional decimotercera de la Ley 5/2001 dispone que “De conformidad con la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y con el Real Decreto Legislativo 5 /2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal estatutario que sea nombrado como personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como la reserva de la plaza de origen.

Percibirá, en todo caso, las retribuciones del puesto o cargo directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.”

Por su parte, el artículo 45.3 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud dispone: “La libre designación consiste

en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de la plaza”.

A tal efecto, este organismo considera conveniente convocar, para su provisión por el procedimiento de libre designación, el puesto que figura en el anexo a la presente resolución.

La competencia para convocar el presente procedimiento, así como para resolver el mismo, corresponde a la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 8.1 j) del Decreto 148/2002, de 27 de diciembre, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud (BORM de 10/01/03) que atribuye al mismo: “La convocatoria de procedimientos para la provisión de puestos de trabajo por el personal del Servicio Murciano de Salud, así como los nombramientos correspondientes”.

En base a lo anteriormente expuesto, esta Dirección Gerencia,

Resuelve

Convocar, para su provisión mediante el procedimiento de libre designación, el puesto de Subdirector/a Médico Asistencial Categoría 3 de la Gerencia del Área de Salud IX (Vega Alta del Segura) del Servicio Murciano de Salud.

La presente convocatoria se registrará por la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, Ley 5/2001 de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, y por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que le sea de aplicación, así como por las siguientes,

Bases específicas

Primera.- Participantes.

1.- Personal que puede participar en la presente convocatoria.

a) El personal estatutario fijo de los servicios de salud que integran el Sistema Nacional de Salud.

b) El personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.- Para poder participar en esta convocatoria se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Encontrarse en situación de servicio activo, o en otra que implique reserva de puesto de trabajo, o en una situación administrativa distinta a la de activo sin derecho a la reserva de plaza, siempre que reúna los requisitos para incorporarse al servicio activo a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

b) Pertenecer al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla o RPT.

c) Pertenecer a alguna de las categorías estatutarias o a los que se encuentren adscritos los puestos convocados.

d) No estar separado del servicio mediante expediente disciplinario de cualquier Servicio de Salud o Administración Pública en los últimos 6 años, ni estar inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de empleado público.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse a la fecha de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, mantenerlos durante todo el proceso y mientras dure el nombramiento.

Segunda.- Solicitudes y plazo de presentación.

1.- La solicitud de inscripción para poder participar en la presente convocatoria se dirigirá a la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud y se podrá acceder:

- A través del portal de MURCIASALUD, en la sección de "Recursos Humanos", seleccionar "Libre Designación":

<https://www.murciasalud.es/web/recursos-humanos-y-empleo/libre-designacion>

- A través de la página de guía de procedimientos y servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM): 3309 – "Procedimiento para la provisión de puestos directivos del Servicio Murciano de Salud mediante procedimiento de libre designación (código 3309)":

[https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3309&IDTIPO=240&RAS_TRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3309&IDTIPO=240&RAS_TRO=c$m40288)

Para acceder al formulario de solicitud, el usuario deberá identificarse utilizando uno de los siguientes métodos: DNI electrónico, certificado digital o Sistema Clave. El usuario necesitará tener instalada, en el equipo donde realiza la presentación, la herramienta facilitada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas "Autofirma" para poder realizar este proceso de firma.

Si la solicitud y presentación se hiciera en representación de otra persona, tal y como habilita el artículo 5 de la 39/2015, de 1 de octubre, el representante deberá marcar la opción correspondiente en el formulario, e indicar los datos requeridos de la persona del representado que participa en la convocatoria. Asimismo, será necesario adjuntar, en la opción habilitada para ello en la sección "documentos", la escritura de apoderamiento o poder de representación.

Para continuar con la presentación, junto a los datos marcados como "obligatorios" en el formulario, todos los documentos marcados como incluidos en la solicitud deberán estar acompañados de su correspondiente fichero en formato PDF.

Se deberá tener en cuenta que el tamaño del archivo que se adjunte a la solicitud inscripción no podrá superar los 5 MB y el total de los archivos 10 MB. Si superara esta capacidad el sistema no dejará presentar la solicitud de inscripción. Como complemento a la solicitud para terminar de presentar la documentación necesaria se puede utilizar el formulario de "Escrito de aportación de documentos" (DI155).

2.- La presentación de la solicitud se realizará de forma exclusivamente telemática, tal y como se indica en el Decreto n.º 293/2019, de 5 de diciembre, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del Personal Estatutario fijo o temporal y de provisión de plazas del Servicio Murciano de Salud.

3.- El plazo de presentación de instancias y demás documentos se extenderá a diez días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Tercera.- Méritos.

1.- Junto a la solicitud, los aspirantes acompañarán la siguiente documentación:

a) Copia del nombramiento como personal estatutario fijo o funcionario de carrera, o en su caso, de la publicación en el Boletín Oficial del Estado o Autonómico.

b) Copia de la titulación académica requerida en cada caso.

c) Curriculum profesional, en el que consten títulos académicos, experiencia profesional y de gestión sanitaria, publicaciones, cursos y cualesquiera otros méritos que deseen poner de manifiesto.

2.- Méritos profesionales en el ámbito de la Administración Pública.

2.1.- Para acreditar los méritos profesionales en el ámbito de la Administración Pública, a la solicitud se unirá una certificación emitida por el/los órgano/s competente/s, en la que deberán constar los méritos genéricos para optar a los puestos de trabajo solicitados.

2.2.- Si el aspirante tiene la condición de personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud o presta sus servicios en el mismo, la citada certificación será expedida de oficio por este organismo adjuntándola a la solicitud, una vez que ésta tenga entrada en la Dirección General de Recursos Humanos.

2.3.- Se podrá convocar a los aspirantes, si se estimara necesario, para la celebración de entrevistas personales que versarán sobre el curriculum profesional y las aptitudes para el desempeño del puesto de dirección que se trate.

Cuarta.- Propuesta de idoneidad.

La idoneidad de los solicitantes para el puesto de trabajo que se convoca será de libre apreciación por Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud, previa propuesta, que no tendrá carácter vinculante, del titular del centro directivo al que se encuentre adscrito el puesto convocado. En el caso de los puestos de Dirección Gerencia de Área, la citada propuesta se realizará por la Dirección General de Asistencia Sanitaria y la Dirección General de Recursos Humanos.

Quinta.- Resolución.

1.- La presente convocatoria se resolverá mediante resolución del Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud que será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

2.- Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos por acuerdo motivado cuando no concurran solicitantes idóneos para su desempeño.

Sexta.- Plazo de toma de posesión y cese.

1.- La toma de posesión del puesto adjudicado será al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Resolución por la que se adjudica el puesto de dirección convocado.

2.- El personal designado, al ser un puesto de libre designación, podrá ser cesado discrecionalmente por la autoridad que acordó su nombramiento.

Séptima.- Situación de servicios especiales.

Una vez nombrado, el personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como

la reserva de la plaza de origen, percibiendo en todo caso, las retribuciones del puesto directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.

Octava.- Recurso de alzada.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Salud en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de su publicación, conforme a lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, a 17 de septiembre de 2026.—La Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, Irene Marín Marín.



ANEXO

CENTRO DIRECTIVO: GERENCIA DEL ÁREA DE SALUD IX (VEGA ALTA DEL SEGURA)

DENOMINACIÓN	COD.	NIVEL C.D.	FORMA PROV.	SUBG	CATEGORÍA/OPCIÓN
SUBDIRECTOR/A MEDICO ASISTENCIAL CATEG. 3	QB000017	27	LD	A1	FACULTATIVO SANITARIO ESPECIALISTA FACULTATIVO SANITARIO NO ESPECIALISTA

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

4573 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convoca para su provisión, mediante procedimiento de libre designación, un puesto de Subdirector/a Médico Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VII (Murcia-Este) del citado organismo.

La Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, en su Disposición adicional decimotercera dispone:

“1. La provisión de aquellos puestos de las gerencias del Servicio Murciano de Salud que hayan sido calificados como directivos en la plantilla correspondiente, se someterá a los requisitos y procedimientos establecidos en esta disposición.

2. Los puestos de dirección deberán ser convocados para su provisión por el procedimiento de libre designación por personal estatutario fijo o funcionario de carrera.

3. Dicha convocatoria, que se regirá por lo establecido en los artículos 45 y 47 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y demás normas de aplicación, será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y concederá el plazo de 10 días para que los interesados puedan presentar la solicitud y los méritos que estimen oportunos, que habrán de ser acreditados en los términos que fije la misma.

4. Podrán acceder a los puestos de dirección aquellos que pertenezcan al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla. Además de este requisito, atendiendo a la naturaleza del puesto a cubrir se podrá exigir aquellos otros de carácter académico o profesional que se considere conveniente para asegurar que el candidato seleccionado pueda desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo, en función de sus méritos y capacidad.

5. La disposición adicional decimotercera de la Ley 5/2001 dispone que “De conformidad con la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal estatutario que sea nombrado como personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como la reserva de la plaza de origen.

Percibirá, en todo caso, las retribuciones del puesto o cargo directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.”

Por su parte, el artículo 45.3 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud dispone: “La libre designación consiste

en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de la plaza”.

A tal efecto, este organismo considera conveniente convocar, para su provisión por el procedimiento de libre designación, el puesto que figura en el anexo a la presente resolución.

La competencia para convocar el presente procedimiento, así como para resolver el mismo, corresponde a la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 8.1 j) del Decreto 148/2002, de 27 de diciembre, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud (BORM de 10/01/03) que atribuye al mismo: “La convocatoria de procedimientos para la provisión de puestos de trabajo por el personal del Servicio Murciano de Salud, así como los nombramientos correspondientes”.

En base a lo anteriormente expuesto, esta Dirección Gerencia,

Resuelve

Convocar, para su provisión mediante el procedimiento de libre designación, el puesto de Subdirector/a Médico Asistencial Categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VII (Murcia-Este) del Servicio Murciano de Salud.

La presente convocatoria se regirá por la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, Ley 5/2001 de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, y por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que le sea de aplicación, así como por las siguientes,

Bases específicas

Primera.- Participantes.

1.- Personal que puede participar en la presente convocatoria.

a) El personal estatutario fijo de los servicios de salud que integran el Sistema Nacional de Salud.

b) El personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

2.- Para poder participar en esta convocatoria se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Encontrarse en situación de servicio activo, o en otra que implique reserva de puesto de trabajo, o en una situación administrativa distinta a la de activo sin derecho a la reserva de plaza, siempre que reúna los requisitos para incorporarse al servicio activo a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

b) Pertenecer al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla o RPT.

c) Pertenecer a alguna de las categorías estatutarias o a los que se encuentren adscritos los puestos convocados.

d) No estar separado del servicio mediante expediente disciplinario de cualquier Servicio de Salud o Administración Pública en los últimos 6 años, ni estar inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de empleado público.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse a la fecha de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, mantenerlos durante todo el proceso y mientras dure el nombramiento.

Segunda.- Solicitudes y plazo de presentación.

1.- La solicitud de inscripción para poder participar en la presente convocatoria se dirigirá a la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud y se podrá acceder:

- A través del portal de MURCIASALUD, en la sección de "Recursos Humanos", seleccionar "Libre Designación":

<https://www.murciasalud.es/web/recursos-humanos-y-empleo/libre-designacion>

- A través de la página de guía de procedimientos y servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM): 3309 – "Procedimiento para la provisión de puestos directivos del Servicio Murciano de Salud mediante procedimiento de libre designación (código 3309)":

[https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3309&IDTIPO=240&RAS TRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3309&IDTIPO=240&RAS TRO=c$m40288)

Para acceder al formulario de solicitud, el usuario deberá identificarse utilizando uno de los siguientes métodos: DNI electrónico, certificado digital o Sistema Clave. El usuario necesitará tener instalada, en el equipo donde realiza la presentación, la herramienta facilitada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas "Autofirma" para poder realizar este proceso de firma.

Si la solicitud y presentación se hiciera en representación de otra persona, tal y como habilita el artículo 5 de la 39/2015, de 1 de octubre, el representante deberá marcar la opción correspondiente en el formulario, e indicar los datos requeridos de la persona del representado que participa en la convocatoria. Asimismo, será necesario adjuntar, en la opción habilitada para ello en la sección "documentos", la escritura de apoderamiento o poder de representación.

Para continuar con la presentación, junto a los datos marcados como "obligatorios" en el formulario, todos los documentos marcados como incluidos en la solicitud deberán estar acompañados de su correspondiente fichero en formato PDF.

Se deberá tener en cuenta que el tamaño del archivo que se adjunte a la solicitud inscripción no podrá superar los 5 MB y el total de los archivos 10 MB. Si superara esta capacidad el sistema no dejará presentar la solicitud de inscripción. Como complemento a la solicitud para terminar de presentar la documentación necesaria se puede utilizar el formulario de "Escrito de aportación de documentos" (DI155).

2.- La presentación de la solicitud se realizará de forma exclusivamente telemática, tal y como se indica en el Decreto n.º 293/2019, de 5 de diciembre, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del Personal Estatutario fijo o temporal y de provisión de plazas del Servicio Murciano de Salud.

3.- El plazo de presentación de instancias y demás documentos se extenderá a diez días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Tercera.- Méritos.

1.- Junto a la solicitud, los aspirantes acompañarán la siguiente documentación:

a) Copia del nombramiento como personal estatutario fijo o funcionario de carrera, o en su caso, de la publicación en el Boletín Oficial del Estado o Autonómico.

b) Copia de la titulación académica requerida en cada caso.

c) Curriculum profesional, en el que consten títulos académicos, experiencia profesional y de gestión sanitaria, publicaciones, cursos y cualesquiera otros méritos que deseen poner de manifiesto.

2.- Méritos profesionales en el ámbito de la Administración Pública.

2.1.- Para acreditar los méritos profesionales en el ámbito de la Administración Pública, a la solicitud se unirá una certificación emitida por el/los órgano/s competente/s, en la que deberán constar los méritos genéricos para optar a los puestos de trabajo solicitados.

2.2.- Si el aspirante tiene la condición de personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud o presta sus servicios en el mismo, la citada certificación será expedida de oficio por este organismo adjuntándola a la solicitud, una vez que ésta tenga entrada en la Dirección General de Recursos Humanos.

2.3.- Se podrá convocar a los aspirantes, si se estimara necesario, para la celebración de entrevistas personales que versarán sobre el curriculum profesional y las aptitudes para el desempeño del puesto de dirección que se trate.

Cuarta.- Propuesta de idoneidad.

La idoneidad de los solicitantes para el puesto de trabajo que se convoca será de libre apreciación por Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud, previa propuesta, que no tendrá carácter vinculante, del titular del centro directivo al que se encuentre adscrito el puesto convocado. En el caso de los puestos de Dirección Gerencia de Área, la citada propuesta se realizará por la Dirección General de Asistencia Sanitaria y la Dirección General de Recursos Humanos.

Quinta.- Resolución.

1.- La presente convocatoria se resolverá mediante resolución del Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud que será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

2.- Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos por acuerdo motivado cuando no concurran solicitantes idóneos para su desempeño.

Sexta.- Plazo de toma de posesión y cese.

1.- La toma de posesión del puesto adjudicado será al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Resolución por la que se adjudica el puesto de dirección convocado.

2.- El personal designado, al ser un puesto de libre designación, podrá ser cesado discrecionalmente por la autoridad que acordó su nombramiento.

Séptima.- Situación de Servicios especiales.

Una vez nombrado, el personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como

la reserva de la plaza de origen, percibiendo en todo caso, las retribuciones del puesto directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.

Octava.- Recurso de alzada.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Salud en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de su publicación, conforme a lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, a 17 de septiembre de 2026.—La Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, Irene Marín Marín.



ANEXO

CENTRO DIRECTIVO: GERENCIA DEL ÁREA DE SALUD VII (MURCIA-ESTE)

DENOMINACIÓN	COD.	NIVEL C.D.	FORMA PROV.	SUBG	CATEGORÍA/OPCIÓN
SUBDIRECTOR/A MEDICO ASISTENCIAL CATEG.1.2	QB000002	27	LD	A1	FACULTATIVO SANITARIO ESPECIALISTA FACULTATIVO SANITARIO NO ESPECIALISTA

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

4574 Resolución de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convoca para su provisión, mediante procedimiento de libre designación, un puesto de Subdirector/a Médico Continuidad Asistencial categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VII (Murcia Este) del citado organismo.

La Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, en su Disposición adicional decimotercera dispone:

“1. La provisión de aquellos puestos de las gerencias del Servicio Murciano de Salud que hayan sido calificados como directivos en la plantilla correspondiente, se someterá a los requisitos y procedimientos establecidos en esta disposición.

2. Los puestos de dirección deberán ser convocados para su provisión por el procedimiento de libre designación por personal estatutario fijo o funcionario de carrera.

3. Dicha convocatoria, que se regirá por lo establecido en los artículos 45 y 47 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y demás normas de aplicación, será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y concederá el plazo de 10 días para que los interesados puedan presentar la solicitud y los méritos que estimen oportunos, que habrán de ser acreditados en los términos que fije la misma.

4. Podrán acceder a los puestos de dirección aquellos que pertenezcan al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla. Además de este requisito, atendiendo a la naturaleza del puesto a cubrir se podrá exigir aquellos otros de carácter académico o profesional que se considere conveniente para asegurar que el candidato seleccionado pueda desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo, en función de sus méritos y capacidad.

5. La disposición adicional decimotercera de la Ley 5/2001 dispone que “De conformidad con la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y con el Real Decreto Legislativo 5 /2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal estatutario que sea nombrado como personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como la reserva de la plaza de origen.

Percibirá, en todo caso, las retribuciones del puesto o cargo directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.”

Por su parte, el artículo 45.3 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud dispone: “La libre designación consiste

en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de la plaza”.

A tal efecto, este organismo considera conveniente convocar, para su provisión por el procedimiento de libre designación, el puesto que figura en el anexo a la presente resolución.

La competencia para convocar el presente procedimiento, así como para resolver el mismo, corresponde a la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 8.1 j) del Decreto 148/2002, de 27 de diciembre, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud (BORM de 10/01/03) que atribuye al mismo: “La convocatoria de procedimientos para la provisión de puestos de trabajo por el personal del Servicio Murciano de Salud, así como los nombramientos correspondientes”.

En base a lo anteriormente expuesto, esta Dirección Gerencia,

Resuelve

Convocar, para su provisión mediante el procedimiento de libre designación, el puesto de Subdirector/a Médico Continuidad Asistencial Categoría 1.2 de la Gerencia del Área de Salud VII (Murcia-Este) del Servicio Murciano de Salud.

La presente convocatoria se registrará por la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, Ley 5/2001 de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, y por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que le sea de aplicación, así como por las siguientes,

Bases específicas

Primera.- Participantes.

1.- Personal que puede participar en la presente convocatoria.

a) El personal estatutario fijo de los servicios de salud que integran el Sistema Nacional de Salud.

b) El personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

2.- Para poder participar en esta convocatoria se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Encontrarse en situación de servicio activo, o en otra que implique reserva de puesto de trabajo, o en una situación administrativa distinta a la de activo sin derecho a la reserva de plaza, siempre que reúna los requisitos para incorporarse al servicio activo a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

b) Pertenecer al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla o RPT.

c) Pertenecer a alguna de las categorías estatutarias o a los que se encuentren adscritos los puestos convocados.

d) No estar separado del servicio mediante expediente disciplinario de cualquier Servicio de Salud o Administración Pública en los últimos 6 años, ni estar inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de empleado público.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse a la fecha de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, mantenerlos durante todo el proceso y mientras dure el nombramiento.

Segunda.- Solicitudes y plazo de presentación.

1.- La solicitud de inscripción para poder participar en la presente convocatoria se dirigirá a la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud y se podrá acceder:

- A través del portal de MURCIASALUD, en la sección de "Recursos Humanos", seleccionar "Libre Designación":

<https://www.murciasalud.es/web/recursos-humanos-y-empleo/libre-designacion>

- A través de la página de guía de procedimientos y servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM): 3309 – "Procedimiento para la provisión de puestos directivos del Servicio Murciano de Salud mediante procedimiento de libre designación (código 3309)":

[https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3309&IDTIPO=240&RAS_TRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3309&IDTIPO=240&RAS_TRO=c$m40288)

Para acceder al formulario de solicitud, el usuario deberá identificarse utilizando uno de los siguientes métodos: DNI electrónico, certificado digital o Sistema Clave. El usuario necesitará tener instalada, en el equipo donde realiza la presentación, la herramienta facilitada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas "Autofirma" para poder realizar este proceso de firma.

Si la solicitud y presentación se hiciera en representación de otra persona, tal y como habilita el artículo 5 de la 39/2015, de 1 de octubre, el representante deberá marcar la opción correspondiente en el formulario, e indicar los datos requeridos de la persona del representado que participa en la convocatoria. Asimismo, será necesario adjuntar, en la opción habilitada para ello en la sección "documentos", la escritura de apoderamiento o poder de representación.

Para continuar con la presentación, junto a los datos marcados como "obligatorios" en el formulario, todos los documentos marcados como incluidos en la solicitud deberán estar acompañados de su correspondiente fichero en formato PDF.

Se deberá tener en cuenta que el tamaño del archivo que se adjunte a la solicitud inscripción no podrá superar los 5 MB y el total de los archivos 10 MB. Si superara esta capacidad el sistema no dejará presentar la solicitud de inscripción. Como complemento a la solicitud para terminar de presentar la documentación necesaria se puede utilizar el formulario de "Escrito de aportación de documentos" (DI155).

2.- La presentación de la solicitud se realizará de forma exclusivamente telemática, tal y como se indica en el Decreto n.º 293/2019, de 5 de diciembre, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del Personal Estatutario fijo o temporal y de provisión de plazas del Servicio Murciano de Salud.

3.- El plazo de presentación de instancias y demás documentos se extenderá a diez días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Tercera.- Méritos.

1.- Junto a la solicitud, los aspirantes acompañarán la siguiente documentación:

a) Copia del nombramiento como personal estatutario fijo o funcionario de carrera, o en su caso, de la publicación en el Boletín Oficial del Estado o Autonómico.

b) Copia de la titulación académica requerida en cada caso.

c) Curriculum profesional, en el que consten títulos académicos, experiencia profesional y de gestión sanitaria, publicaciones, cursos y cualesquiera otros méritos que deseen poner de manifiesto.

2.- Méritos profesionales en el ámbito de la Administración Pública.

2.1.- Para acreditar los méritos profesionales en el ámbito de la Administración Pública, a la solicitud se unirá una certificación emitida por el/los órgano/s competente/s, en la que deberán constar los méritos genéricos para optar a los puestos de trabajo solicitados.

2.2.- Si el aspirante tiene la condición de personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud o presta sus servicios en el mismo, la citada certificación será expedida de oficio por este organismo adjuntándola a la solicitud, una vez que ésta tenga entrada en la Dirección General de Recursos Humanos.

2.3.- Se podrá convocar a los aspirantes, si se estimara necesario, para la celebración de entrevistas personales que versarán sobre el curriculum profesional y las aptitudes para el desempeño del puesto de dirección que se trate.

Cuarta.- Propuesta de idoneidad.

La idoneidad de los solicitantes para el puesto de trabajo que se convoca será de libre apreciación por Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud, previa propuesta, que no tendrá carácter vinculante, del titular del centro directivo al que se encuentre adscrito el puesto convocado. En el caso de los puestos de Dirección Gerencia de Área, la citada propuesta se realizará por la Dirección General de Asistencia Sanitaria y la Dirección General de Recursos Humanos.

Quinta.- Resolución.

1.- La presente convocatoria se resolverá mediante resolución del Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud que será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

2.- Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos por acuerdo motivado cuando no concurren solicitantes idóneos para su desempeño.

Sexta.- Plazo de toma de posesión y cese.

1.- La toma de posesión del puesto adjudicado será al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Resolución por la que se adjudica el puesto de dirección convocado.

2.- El personal designado, al ser un puesto de libre designación, podrá ser cesado discrecionalmente por la autoridad que acordó su nombramiento.

Séptima.- Situación de servicios especiales.

Una vez nombrado, el personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como la reserva de la plaza de origen, percibiendo en todo caso, las retribuciones del

puesto directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.

Octava.- Recurso de alzada.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el Excm. Sra. Consejera de Salud en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de su publicación, conforme a lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, a 17 de septiembre de 2026.—La Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, Irene Marín Marín.



ANEXO

CENTRO DIRECTIVO: GERENCIA DEL ÁREA DE SALUD VII (MURCIA ESTE)

DENOMINACIÓN	COD.	NIVEL C.D.	FORMA PROV.	SUBG	CATEGORÍA/OPCIÓN
SUBDIRECTOR/A MEDICO CONTINUIDAD ASISTENCIAL CATEG. 1.2 (Atención Primaria)	QB000013	27	LD	A1	FACULTATIVO SANITARIO ESPECIALISTA FACULTATIVO SANITARIO NO ESPECIALISTA

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

4575 Decreto n.º 168/2026, de 17 de septiembre, por el que se aprueban las normas especiales reguladoras de subvenciones a Ayuntamientos y Mancomunidades de Servicios Sociales de la Región de Murcia para el desarrollo de actuaciones de apoyo a la familia e infancia.

En 2014, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social impulsó el Programa Social de Lucha contra la Pobreza Infantil Estatal, habilitando en los Presupuestos Generales del Estado una línea de crédito destinada a subvencionar a las Comunidades Autónomas y a las Ciudades de Ceuta y Melilla para la realización de actuaciones de lucha contra la pobreza infantil. Este crédito se destinó a financiar las prestaciones económicas de urgencia social, de aquellos proyectos de intervención social desarrollados con familias o unidades de convivencia en situación de privación material severa y con menores a su cargo. En nuestra comunidad autónoma los créditos correspondientes se destinaron a subvencionar, a los distintos Ayuntamientos y Mancomunidades de Servicios Sociales, proyectos de estas características, siempre desarrollados dentro del Sistema Público de Servicios Sociales.

Desde 2014 se ha dado continuidad a estos fondos a través de la financiación de proyectos sociales de apoyo a la familia e infancia, aumentando los mismos año tras año, y diferenciando a partir de 2015 tres tipologías de proyectos a financiar, comprendidos en el actual Subprograma A1:

1. Proyectos dirigidos a paliar y mejorar la situación de vulnerabilidad social de las familias, cubriendo necesidades básicas de alimentación, higiene, ropa, etc. y facilitando el acceso a otros servicios como los de salud, educación (material escolar, ayudas para comedor), vivienda (alquiler y mejora de las condiciones de habitabilidad de la vivienda, suministros, etc.) y de empleo así como el acompañamiento y trabajo social con las familias.

2. Proyectos de apoyo a la conciliación familiar y laboral para familias en procesos de inserción socio-laboral con hijos a cargo tales como gastos de asistencia a escuelas infantiles, la atención de niños y niñas para cubrir necesidades puntuales de conciliación, los servicios de apoyo complementarios de los servicios normalizados educativos u otros que garanticen el derecho de los niños y niñas a una atención y desarrollo adecuados.

3. Servicios de intervención y apoyo familiar, entre los que se encuentran los definidos en el apartado 1.3 del Catálogo de referencia de Servicios Sociales, aprobado el 16 de enero de 2013, por el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (intervención y orientación socio-familiar, mediación familiar, puntos de encuentro familiar o atención socioeducativa de menores).

Se trata, por tanto, de proyectos de intervención social y prestaciones económicas y/o en especie que contribuyan a mejorar la situación social y laboral de las familias con menores a cargo que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión, con especial atención a las familias con tasas superiores a la media, como es el caso de las familias monoparentales, o aquellas que presentan necesidades singulares de protección, como pueden ser las familias del medio rural.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en orden a continuar con las actuaciones que desde el 2014 se vienen realizando, en la reunión del Consejo de Ministros celebrada el día 05 de mayo de 2026, a propuesta del Ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, se ha aprobado el Acuerdo por el que se autoriza la propuesta de distribución territorial entre las comunidades autónomas (excepto País Vasco y Navarra) y ciudades de Ceuta y Melilla, para su sometimiento al Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, del crédito destinado a la financiación en 2026 del Programa de Protección a la Familia y Atención a la Pobreza Infantil. Prestaciones Básicas de Servicios Sociales por importe de 198.704.000,00 euros.

Por su parte, el Pleno del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia reunido en sesión extraordinaria de fecha 15 de junio de 2026, ha aprobado el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia por el que se fijan los criterios de distribución territorial y las cuantías resultantes entre las comunidades autónomas (excepto País Vasco y Navarra) y las ciudades de Ceuta y Melilla, entre otros, del crédito destinado a la financiación en 2026 del Programa de Protección a la Familia y Atención a la Pobreza Infantil. Prestaciones Básicas de Servicios Sociales por importe de 198.704.000,00 euros. Mediante Resolución de 23 de junio de 2026, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, se ha publicado dicho acuerdo en el Boletín Oficial del Estado n.º 161, de 3 de julio de 2026.

De conformidad con dicho Acuerdo, en la distribución del crédito para programas de protección a la familia y atención a la pobreza infantil, corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación al subprograma A1 de Protección a la familia y atención a la pobreza infantil, un total de 2.055.528,64 €.

El programa se vincula a la Recomendación de la Comisión Europea de 20 de febrero de 2013: "Invertir en la Infancia: romper el ciclo de las desventajas" (2013/112/UE, así como al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) 1 y 10 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y a la Estrategia Europea.

Los proyectos, que deberán ser promovidos dentro del Sistema Público de Servicios Sociales, por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla o por las corporaciones locales y/o los entes públicos de carácter local, se han seleccionado de común acuerdo entre éstas y el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

De otro lado, y también para el presente año, el citado Acuerdo establece la distribución de crédito para programas de protección a la familia y atención a la pobreza infantil, por el que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación al subprograma A2, específico para garantizar el derecho básico de alimentación, ocio y cultura de los menores durante las vacaciones escolares y la conciliación de la vida familiar y laboral, la cuantía de 629.856,00 €.

Con este Acuerdo se pretende reforzar iniciativas que se están desarrollando desde Comunidades Autónomas y Ayuntamientos de forma que puedan ampliar la cobertura e incorporar más menores en situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión.

Los proyectos que contempla el Acuerdo como financiables a través del subprograma A2 son los siguientes:

- Proyectos dirigidos a la cobertura de necesidades básicas como alimentación saludable, equilibrada y apropiada a la edad.
- Proyectos de fomento de actividades de ocio, tiempo libre, culturales y educativas.
- Proyectos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral de familias con niños a cargo y en situaciones de vulnerabilidad.

En definitiva, se trata de programas que pretenden reforzar la protección a la familia y atención a la pobreza infantil que tienen un importe total para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el ejercicio 2026 de 2.685.384,64 €.

No obstante, y con el fin de evitar posible doble financiación respecto a otros programas para la misma finalidad financiados con fondos europeos, los proyectos que se desarrollen en el marco de las AFI podrán ser de los siguientes tipos:

- Proyectos A1 Tipo 1: Proyectos dirigidos a paliar y mejorar la situación de vulnerabilidad social de las familias, cubriendo necesidades básicas de alimentación, higiene, ropa, etc. y facilitando el acceso a otros servicios como los de salud, educación (material escolar, ayudas para comedor), vivienda (alquiler y mejora de las condiciones de habitabilidad de la vivienda, suministros, etc.) y de empleo así como el acompañamiento y trabajo social con las familias.

- Proyectos A1 Tipo 2: Servicios de apoyo, complementarios de los servicios normalizados educativos, u otros que garanticen el derecho de los niños y niñas pertenecientes a familias que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión a una atención y desarrollo adecuados.

- Proyectos A1 Tipo 3: Servicios de intervención y apoyo familiar, tales como intervención y orientación socio-familiar, mediación familiar, puntos de encuentro familiar o atención socioeducativa de menores).

- Proyectos A2:

- Proyectos dirigidos a la cobertura de necesidades básicas como alimentación saludable, equilibrada y apropiada a la edad en periodos vacacionales y no lectivos para menores pertenecientes a familias que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión.

- Proyectos de fomento de actividades de ocio, tiempo libre, culturales y educativas en periodos vacacionales y no lectivos para menores pertenecientes a familias que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión.

Por su parte, la Ley 3/2025, de 23 de julio, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2025, prorrogados para el ejercicio 2026, por Orden de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital de fecha 26 de diciembre de 2025 contempla un proyecto de gasto por importe de 2.685.384,64 euros, correspondiente a

financiación afectada procedente del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 para el objeto y fin del presente decreto.

Desde el punto de vista competencial, el Decreto del Presidente n.º 5/2026, de 29 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional, establece en su artículo 2 que la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad es el Departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno, entre otras, en materia de asistencia y bienestar social; desarrollo comunitario; promoción, protección y apoyo a la familia e infancia.

Por otra parte, el Decreto n.º 3/2024, de 18 de enero, que modifica el Decreto n.º 238/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, en su artículo único apartado Tres, establece que la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación ejercerá, entre otras, las competencias relativas a la promoción, protección y apoyo a las familias e infancia, incluida la dirección en la elaboración de planes, programas y proyectos específicos en estas materias.

De este modo, en el ejercicio de las mencionadas competencias, teniendo en cuenta los aspectos sociales existentes y que existen razones de interés público y social que lo justifican, es preciso el desarrollo de actuaciones para la mejora de la situación de vulnerabilidad social de las familias y la prestación de servicios de intervención y apoyo familiar, así como para garantizar el derecho básico de alimentación, ocio y cultura de niños, niñas y adolescentes durante los periodos vacacionales y no lectivos, a través de subvenciones a todos los Ayuntamientos y Mancomunidades de Servicios Sociales de la Región de Murcia para que desarrollen estos proyectos.

Se excepciona la concurrencia competitiva como procedimiento ordinario de concesión de subvenciones, puesto que la presente subvención se va a conceder a todos los Ayuntamientos de la Región de Murcia y a las Mancomunidades de Servicios Sociales existentes en la Región, siguiendo unos criterios objetivos de distribución de los créditos.

De acuerdo con lo expuesto, y teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 16.2.c) y 25.2 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de organización y régimen jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y el artículo 23.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejera de Política Social, Familias e Igualdad, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 17 de septiembre de 2026,

Dispongo

Artículo 1.- Objeto, finalidad y razones de interés público y social que concurren en su concesión.

1. Este Decreto tiene por objeto aprobar las normas especiales reguladoras de la concesión directa de subvenciones a los Ayuntamientos y Mancomunidades de Servicios Sociales de la Región de Murcia, para la financiación de proyectos sociales de apoyo a la familia e infancia por las cuantías que se detallan en el artículo 5.

2. La finalidad de estas subvenciones es la protección de las familias y la lucha contra la pobreza infantil mediante la financiación de proyectos sociales de

apoyo a la familia e infancia, que se estén realizando en el ámbito de los servicios sociales y que se enmarcarán dentro de las siguientes tipologías:

Subprograma A.1 Protección a la familia y atención a la pobreza infantil. Este crédito irá destinado a financiar proyectos de intervención social y prestaciones económicas y/o en especie que contribuyan a mejorar la situación social de las familias con personas menores a cargo que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión, con especial atención a las familias con tasas superiores a la media, como es el caso de las familias monoparentales, o aquellas que presentan necesidades singulares de protección, como pueden ser las familias del medio rural. Incluye tres posibles tipos de proyectos:

- Tipo 1: Proyectos dirigidos a paliar y mejorar la situación de vulnerabilidad social de las familias, cubriendo necesidades básicas de alimentación, higiene, ropa, etc. y facilitando el acceso a otros servicios como los de salud, educación (material escolar, ayudas para comedor), vivienda (alquiler y mejora de las condiciones de habitabilidad de la vivienda, suministros, etc.) y de empleo así como el acompañamiento y trabajo social con las familias.

- Tipo 2: Servicios de apoyo, complementarios de los servicios normalizados educativos, u otros que garanticen el derecho de los niños y niñas pertenecientes a familias que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión a una atención y desarrollo adecuados.

- Tipo 3: Servicios de intervención y apoyo familiar, tales como intervención y orientación socio-familiar, mediación familiar, puntos de encuentro familiar o atención socioeducativa de menores).

Subprograma A2:

- Proyectos dirigidos a la cobertura de necesidades básicas como alimentación saludable, equilibrada y apropiada a la edad en periodos vacacionales y no lectivos para menores pertenecientes a familias que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión.

- Proyectos de fomento de actividades de ocio, tiempo libre, culturales y educativas en periodos vacacionales y no lectivos para menores pertenecientes a familias que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión.

Todo ello en un marco generalista, es decir, junto a niños, niñas y adolescentes que no sean beneficiarios del crédito para participar de este tipo de programas en períodos no lectivos y/o vacacionales, a fin de evitar el riesgo de estigmatización y de concentración de la vulnerabilidad.

Se priorizan líneas de financiación para servicios ya existentes que se propongan ampliar su oferta para incluir niños, niñas y adolescentes vulnerables desde un punto de vista socioeconómico y sociocultural.

Asimismo, se potenciará la coordinación y colaboración entre actores públicos (especialmente entre servicios sociales y autoridades educativas), privados y tercer sector para maximizar la cobertura y la complementariedad de los programas.

Con el fin de evitar posible doble financiación respecto a otros programas para la misma finalidad financiados con fondos europeos, los proyectos que se desarrollen en el marco de las AFI habrán de garantizar que los servicios financiados con éstas no son financiados simultáneamente para las mismas

personas beneficiarias en los programas enmarcados en las subvenciones a los ayuntamientos de la Región de Murcia para la prestación de servicios de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus 2021-2027.

3. La actuación a través de estos programas resulta de indudable interés público y social, en la medida en que se pretende:

- Mejorar la situación social de las familias con personas menores a cargo que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión, con especial atención a las familias con tasas superiores a la media, como es el caso de las familias monoparentales, o aquellas que presentan necesidades singulares de protección, como pueden ser las familias del medio rural.
- Proporcionar a las familias servicios de intervención y apoyo familiar orientados a mejorar sus competencias parentales y fomentar relaciones familiares saludables.
- Hacer efectivo el derecho de niños, niñas y adolescentes a actividades de esparcimiento, ocio y vida cultural mediante la ampliación de la oferta de recursos de ocio educativo, apoyo socioemocional y detección y derivación, en su caso, de situaciones de riesgo psicosocial.
- Garantizar la cobertura de una alimentación equilibrada, saludable y adecuada a las necesidades nutricionales para la población infantil y adolescente en períodos no lectivos y/o vacacionales.

4. Las subvenciones reguladas en este Decreto tienen carácter singular por lo que se autoriza la concesión directa de las mismas, en aplicación de lo previsto en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con lo establecido en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 22 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por concurrir razones que dificultan su convocatoria pública, puesto que la presente subvención se va a conceder a los Ayuntamientos y Mancomunidades de Servicios Sociales de la Región de Murcia siguiendo unos criterios objetivos de distribución de los créditos.

Artículo 2.- Financiación.

La cuantía máxima de las subvenciones asciende a 2.685.384,64 €, del Presupuesto de Gastos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2026 y se distribuye entre los beneficiarios como se indica en el artículo 5. La financiación aludida se realiza con los créditos procedentes del Ministerio de Asuntos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

La financiación aludida no se realiza con cargo a fondos de la Unión Europea.

El importe de la subvención concedida en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

Artículo 3.- Régimen jurídico aplicable.

Las subvenciones reguladas en este Decreto se regirán, además de por lo establecido en el mismo y en la Orden de concesión de dichas subvenciones, por lo previsto en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y, en su caso, la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, salvo en lo referente a los principios de

publicidad y concurrencia, así como por lo establecido en las demás normas de derecho administrativo que resulten de aplicación, y en su defecto, por las normas de Derecho Privado.

Artículo 4.- Procedimiento de concesión.

1. La subvención se concederá de forma directa, a los efectos previstos en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por concurrir razones de interés público y social.

2. Para la concesión de las subvenciones, las Entidades Locales presentarán ante la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación los proyectos a desarrollar, según modelo facilitado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Una vez comprobada por dicha Dirección General su adecuación a la finalidad de la subvención, serán remitidos al citado Ministerio para su aprobación.

3. La concesión de la subvención se realizará mediante Orden de la Consejera de Política Social, Familias e Igualdad a la vista de la propuesta efectuada por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación, en la que se especificarán los compromisos y condiciones aplicables, de acuerdo con lo previsto en este Decreto.

Artículo 5.- Beneficiarios y cuantías subvención.

1. Serán beneficiarios de estas subvenciones en los términos establecidos en este Decreto, todos los Ayuntamientos y Mancomunidades de Servicios Sociales de la Región de Murcia.

2. La cuantía máxima prevista en el artículo 2 del presente Decreto se distribuirá especificando por tipo de proyectos y asignación establecida en cada uno de ellos del modo siguiente:

ENTIDAD LOCAL	AFI 2026		
	SUBPROGRAMA A1	SUBPROGRAMA A2	TOTAL
Abarán	21.453,68 €	6.573,84 €	28.027,52 €
Águilas	49.601,57 €	15.198,93 €	64.800,50 €
Alcantarilla	54.959,54 €	16.840,73 €	71.800,27 €
Alcázares (Los)	33.359,34 €	10.221,99 €	43.581,33 €
Aledo	5.784,63 €	1.782,07 €	7.566,70 €
Alguazas	20.927,90 €	7.123,33 €	28.051,23 €
Alhama de Murcia	35.524,02 €	10.885,28 €	46.409,30 €
Archena	33.014,73 €	9.946,11 €	42.960,84 €
Blanca	18.684,62 €	6.530,58 €	25.215,20 €
Campos del Río	7.300,83 €	2.237,12 €	9.537,95 €
Cartagena	246.729,88 €	74.112,98 €	320.842,86 €

Ceutí	25.972,09 €	8.242,03 €	34.214,12 €
Cieza	53.945,00 €	16.993,33 €	70.938,33 €
Fuente Álamo	32.451,83 €	9.943,91 €	42.395,74 €
Jumilla	42.735,78 €	13.419,38 €	56.155,16 €
Librilla	3.000,00 €	4.007,13 €	7.007,13 €
Lorca	122.433,55 €	37.516,14 €	159.949,69 €
Lorquí	15.799,74 €	4.841,36 €	20.641,10 €
Mazarrón	45.116,39 €	13.824,59 €	58.940,98 €
Molina de Segura	99.398,10 €	30.457,61 €	129.855,71 €
Murcia	500.649,40 €	153.409,21 €	654.058,61 €
Puerto Lumbreras	30.564,79 €	9.365,68 €	39.930,47 €
San Javier	54.844,52 €	16.541,63 €	71.386,15 €
San Pedro del Pinatar	49.615,12 €	15.861,19 €	65.476,31 €
Torre-Pacheco	72.159,53 €	20.144,58 €	92.304,11 €
Torres de Cotillas (Las)	34.247,21 €	10.494,05 €	44.741,26 €
Totana	48.501,55 €	14.861,87 €	63.363,42 €
Yecla	55.558,90 €	15.277,18 €	70.836,08 €
Noroeste	83.657,54 €	25.634,38 €	109.291,92 €
Valle de Ricote	14.442,73 €	3.000,00 €	17.442,73 €
Río Mula	57.691,88 €	17.458,25 €	75.150,13 €
Comarca Oriental	85.402,25 €	27.109,54 €	112.511,79 €
TOTAL	2.055.528,64 €	629.856,00 €	2.685.384,64 €

3. Para el establecimiento del importe correspondiente a cada entidad local se han utilizado los siguientes criterios:

3.1. Distribución inicial del importe total de cada uno de los dos Subprogramas entre las 33 entidades locales beneficiarias (29 Ayuntamientos y 4 Mancomunidades de Servicios Sociales) siguiendo las siguientes reglas:

a) Población de 0 a 18 años de cada municipio o mancomunidad de Servicios Sociales de la Región de Murcia.

b) Población total de cada uno de los municipios o mancomunidades, con el objeto de ponderar positivamente a las poblaciones con menor número de

habitantes, teniendo en cuenta que tienen menos recursos y servicios propios para atender a las situaciones de necesidad.

Para ello se han establecido cinco grupos en función de la población total más un quinto para las mancomunidades:

- Grupo 1: Menos de 20.000 habitantes. Índice corrector: 1.10
- Grupo 2: Entre 20.000 y 39.999 habitantes. Índice corrector: 1
- Grupo 3: Entre 40.000 y 99.999 habitantes. Índice corrector: 0.90
- Grupo 4: 100.000 y más habitantes. Índice corrector: 0.85
- Grupo 5: mancomunidades: 1,20

La distribución se ha realizado partiendo de una financiación fija mínima que en el caso de los municipios es de 6.000,00 € y en el caso de las mancomunidades es de 10.000,00 €, con el fin de que todas las entidades locales dispongan de un crédito inicial; incorporando un índice corrector, que se aplica al total de población de 0 a 16 años de la entidad local correspondiente. El índice corrector derivado de los grupos de población se multiplica por la población hasta 18 años, distribuyendo finalmente la financiación de manera proporcional al resultado de la operación.

3.2. Comunicación a las entidades locales del resultado de la distribución inicial para su manifestación de interés al respecto, así como su manifestación de interés en caso de resultar interesadas en obtener una cuantía adicional resultante de los remanentes sobre las cuantías inicialmente distribuidas.

3.3. Distribución de los importes según los siguientes criterios:

a) Cuantía por la que se manifestó interés inicial, si resultaba igual o inferior a la asignada en la distribución inicial.

b) Distribución de los importes adicionales según los criterios poblacionales y de agrupación descritos en el apartado 3.1, hasta alcanzar el importe total disponible.

Artículo 6.- Obligaciones.

1. Serán obligaciones de la Entidad Local, las establecidas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en concreto:

a) Realizar las actividades para las que se ha concedido la subvención conforme a los proyectos presentados por la entidad local y aprobados por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación con carácter previo a la concesión de las subvenciones, salvo modificación de los mismos según lo recogido en el artículo 8 del presente Decreto; y presentar la justificación correspondiente en la forma prevista en el artículo 11 de este Decreto.

b) Comunicar a la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación, de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, la concesión de subvenciones de cualquier ente público o privado para la misma finalidad. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca, y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la subvención.

c) Someterse a la normativa de supervisión, seguimiento y control de subvenciones, así como facilitar toda la información requerida por los órganos competentes.

d) Comunicar a la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación la modificación de cualquier circunstancia, tanto objetiva como subjetiva, que afecte a alguno de los requisitos exigidos para la concesión de la subvención.

2. Las entidades beneficiarias que desarrollen proyectos que supongan contacto directo de personal o voluntariado con personas menores de edad deberán aportar una declaración responsable en la que conste que todo el personal contratado y las personas voluntarias que participan en los mismos y tienen contacto con menores, cumplen el requisito previsto en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021 de 4 de Junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia y en el artículo 8.4 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

3. En todo caso, la concesión de la subvención quedará condicionada al cumplimiento por la entidad local beneficiaria de la obligación de presentar, en el plazo que expresamente se le indique, cualquier documentación que se considere imprescindible para completar el expediente.

Artículo 7.- Pago de la subvención y periodo de ejecución.

1. El pago de cada una de las subvenciones se realizará con carácter anticipado y de una sola vez, en el momento de la concesión, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 apartado 3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el artículo 16 apartado 2 letra a) de dicha Ley.

2. En función de la situación del proyecto respecto a la financiación recibida en el año 2025, se establecen los siguientes periodos de ejecución:

2.1. Proyectos que ya fueron financiados en 2025: el periodo de ejecución será del 1 de abril de 2026 hasta el 31 de marzo de 2027. Si la ejecución del proyecto financiado en 2025 finalizó antes del 31 de marzo de 2026, entonces el periodo de ejecución será desde el día siguiente a la fecha de finalización y se podrá extender hasta el 31 de marzo de 2027.

2.2. Proyectos no financiados en 2025: el periodo de ejecución podrá iniciarse desde el 1 de enero de 2026 y se podrá extender hasta el 31 de marzo de 2027.

3. La necesidad de cumplir los plazos de justificación marcados por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 implica que el periodo de ejecución de los proyectos no es ampliable.

Artículo 8.- Modificación del contenido de los proyectos.

1. La Entidad Local podrá solicitar del órgano concedente cualquier modificación sustancial que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución del contenido de los proyectos que le hayan sido aprobados, que será autorizada cuando traiga su causa en circunstancias imprevistas o sea necesaria para el buen fin de la actuación, siempre que no se altere el objeto o finalidad de la subvención y no se dañen derechos de terceros.

2. La solicitud de modificación deberá estar suficientemente motivada y presentarse, con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen, y como máximo con anterioridad a los últimos 10 días del plazo de ejecución de la actividad subvencionada, debiendo resolver su autorización el órgano concedente antes de la finalización del plazo de ejecución.

3. Si la modificación consistiera en la redistribución del importe del presupuesto estimado de alguno de los proyectos entre los distintos conceptos de gasto del mismo, no se requerirá autorización alguna para estas modificaciones cuando dicha redistribución no supere el 10 por ciento del coste de cada concepto de gasto modificado. Sin embargo, si la suma global de estas modificaciones superase el 20 por ciento del importe total del proyecto, se requerirá la correspondiente autorización de dicha redistribución. En ningún caso esta redistribución supondrá una minoración del presupuesto estimado del proyecto.

4. No se podrá redistribuir fondos entre los proyectos del Subprograma A1 ni entre los Subprogramas A1 y A2.

Artículo 9.- Gastos subvencionables.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se considerarán gastos subvencionables aquellos relacionados directamente con el objeto de la presente subvención y, en particular, los siguientes:

1. Las prestaciones económicas y/o en especie que se proporcionen directamente a las familias.

2. Los servicios proporcionados (diagnóstico de la necesidad, derivación y prestación de servicios). Estos gastos, que podrán consistir en gastos de personal y gastos corrientes de gestión, no podrán superar el 30% del total de la subvención en los Proyectos Tipo 1 del Subprograma A1, limitación que no será aplicable a los Proyectos Tipo 2 y Tipo 3 de dicho Subprograma, ni al Subprograma A2.

3. Los gastos imputables a los distintos proyectos se podrán concretar, según la naturaleza de cada uno de ellos, en los siguientes conceptos:

- Alimentación
- Alquileres y otros gastos de alojamiento
- Suministros Básicos (agua, electricidad y gas) para beneficiarios
- Equipamiento básico de primera necesidad para la vivienda habitual (pequeños electrodomésticos de necesidad, menaje, etc.)
- Ropa personal
- Material escolar
- Comedor escolar
- Transporte escolar
- Escuelas infantiles
- Apoyo a la salud (compra de medicinas, vacunas, gafas, productos higiénicos, pañales, etc.)
- Personal
- Gastos corrientes de gestión (no incluyen personal, equipamiento ni inversiones)
- Gastos de mantenimiento de los programas
- Otros que respondan a la naturaleza de la subvención

4. Los gastos en prestaciones económicas no podrán destinarse al pago de impuestos, tasas, cuotas, etc. de las administraciones públicas o entidades privadas.

Artículo 10.- Subcontratación.

Las actividades subvencionadas podrán ser objeto de subcontratación total o parcial, atendiendo a lo dispuesto, en el artículo 29 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el artículo 68 del Reglamento aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, que desarrolla esta última y en el artículo 24 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 11.- Modalidades de justificación.

1. La justificación de la actividad subvencionada mantendrá coherencia con el objeto de la presente subvención y se presentará en un plazo de dos meses una vez finalizado el plazo de ejecución del proyecto subvencionado, abarcando la totalidad de la actividad subvencionada.

La presentación de la documentación se hará en formato electrónico. Los documentos anexados corresponderán fielmente al documento original y deberán ser digitalizados en formato PDF, preferentemente, en su color original.

El órgano responsable del seguimiento del proceso de justificación será la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación.

2. La justificación por parte de las entidades locales beneficiarias de las subvenciones del cumplimiento de la finalidad de éstas y de la aplicación material de los fondos percibidos se ajustará, en todo caso, a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

A efectos de justificar la aplicación dada a los fondos percibidos y las actividades realizadas, se diferencian dos supuestos:

2.1. Las entidades locales beneficiarias que perciban una subvención por importe inferior a 60.000,00 euros, deberán presentar ante el órgano concedente la siguiente documentación, de conformidad con el artículo 75 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:

a) Memoria técnica de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, según los modelos facilitados por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación y elaborados por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

b) Memoria económica justificativa del coste de las actuaciones realizadas, que contendrá:

- Una relación clasificada de gastos y pagos ocasionados en el desarrollo de las actuaciones realizadas en el marco de la subvención, expedida por el Interventor de la entidad local, según modelo facilitado por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación, con identificación del acreedor/a o beneficiario/a, y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En caso de que la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto, se indicarán las desviaciones acaecidas. Cada uno de los anexos de información financiera reflejará, de forma inequívoca, el importe imputado en cada justificante, así como el porcentaje de imputación.

- Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

- Los tres presupuestos que, en su caso, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley General de Subvenciones, deba haber solicitado.

- En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

Así mismo, y a efectos de justificación, las entidades locales subvencionadas deberán disponer de los libros contables y demás documentos exigidos por la legislación aplicable a la entidad beneficiaria, así como cuantos estados contables y registros específicos sean necesarios para garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control y deberá conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las citadas actuaciones de comprobación y control.

El órgano concedente comprobará, mediante técnicas de muestreo, al menos, los justificantes correspondientes al 30% del coste total del proyecto financiado.

2.2. Las entidades locales beneficiarias que perciban una subvención por importe superior a 60.000,00 euros, podrán justificar mediante cuenta justificativa del gasto realizado o mediante cuenta justificativa del gasto realizado con aportación de informe de auditor. La elección entre una u otra forma de cuenta justificativa se realizará por el beneficiario en el momento de presentar la justificación. El contenido de la cuenta justificativa y documentos a aportar junto a la misma en estas dos modalidades de justificación son los que se recogen a continuación:

2.2.1. Cuenta justificativa (artículo 72 Real Decreto 887/2006, de 21 de julio). En este caso se deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Memoria técnica de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, según los modelos facilitados por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación y elaborados por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

- b) Memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

- Una relación clasificada de gastos y pagos ocasionados en el desarrollo de las actuaciones realizadas en el marco de la subvención, expedida por el Interventor de la entidad local, según modelo facilitado por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación, con identificación del acreedor/a o beneficiario/a, y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En caso de que la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto, se indicarán las desviaciones acaecidas. Cada uno de los anexos de información financiera reflejará, de forma inequívoca, el importe imputado en cada justificante, así como el porcentaje de imputación.

- Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a que se hace referencia en el párrafo anterior y, en su caso, la documentación acreditativa del pago.

- Informe del Interventor en el que realice la revisión de la cuenta justificativa con el alcance establecido en el presente Decreto y en su anexo, así como, con sujeción a las normas de actuación y supervisión que, en su caso, proponga la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

- Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

- Los tres presupuestos que, en su caso, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley General de Subvenciones, deba haber solicitado.

- En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de los mismos.

2.2.2. Cuenta justificativa del gasto realizado con informe de auditor (artículo 74 Real Decreto 887/2006, de 21 de julio). En este caso se deberá presentar la siguiente documentación:

a) Memoria técnica de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, según los modelos facilitados por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación y elaborados por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

b) Memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

- Una relación clasificada de gastos y pagos ocasionados en el desarrollo de las actuaciones realizadas en el marco de la subvención, expedida por el Interventor de la entidad local, según modelo facilitado por la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación, con identificación del acreedor/a o beneficiario/a, y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En caso de que la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto, se indicarán las desviaciones acaecidas. Cada uno de los anexos de información financiera reflejará, de forma inequívoca, el importe imputado en cada justificante, así como el porcentaje de imputación.

- Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

- Los tres presupuestos que, en su caso, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley General de Subvenciones, deba haber solicitado.

- En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de los mismos.

De acuerdo con el artículo 74.1.a) del citado Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, la cuenta justificativa deberá ir acompañada de un informe de un auditor de cuentas inscrito como ejerciente en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas dependiente del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. El auditor de cuentas llevará a cabo la revisión de la cuenta justificativa con el alcance establecido en el presente Decreto y en su anexo, de acuerdo con lo establecido por la Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo, por la que se aprueba la norma de actuación de los auditores de cuentas en la realización de los trabajos de revisión de cuentas justificativas de subvenciones, en el ámbito del sector público estatal, previstos en el artículo 74 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como, con sujeción a las normas de actuación y supervisión que, en su caso, proponga la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Si el beneficiario está obligado a auditar sus cuentas anuales, la revisión de la cuenta justificativa se llevará a cabo por distinto auditor al que auditó las cuentas del beneficiario. El gasto derivado de la revisión de la cuenta justificativa tendrá la condición de gasto subvencionable, sin que el

importe que se pueda imputar por dicho concepto pueda ser superior al dos por ciento de la cuantía a la que asciende la subvención regulada en el presente Decreto.

A efectos de justificación, las entidades locales, deberán disponer de los libros contables y demás documentos exigidos por la legislación aplicable a la entidad beneficiaria, así como cuantos estados contables y registros específicos sean necesarios para garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control y deberá conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las citadas actuaciones de comprobación y control. Así mismo y en su caso, las entidades locales estarán obligadas a poner a disposición del auditor de cuentas cuantos libros, registros y documentos le sean exigibles en aplicación de lo dispuesto en el apartado f) del artículo 14.1 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 12.- Incumplimientos y reintegro.

1. En el supuesto de incumplimiento de las condiciones y obligaciones establecidas en este Decreto o en la resolución de concesión, que no sean esenciales para la consecución del fin público perseguido con la subvención, y siempre que el beneficiario se aproxime de modo significativo al cumplimiento total, así como, acredite una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, se procederá al reintegro parcial de las cantidades que se hubieran percibido y que no se hubieran destinado al proyecto previsto, incrementadas con el interés de demora correspondiente, todo ello de acuerdo con el principio de proporcionalidad.

2. Cuando la entidad beneficiaria incurra en alguna de las causas de reintegro y, de acuerdo con el apartado segundo del artículo 37 de la Ley 38/2003, el cumplimiento del proyecto subvencionado se aproxime de modo significativo al cumplimiento total, acreditándose por el beneficiario una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada proporcionalmente al grado de incumplimiento, incrementada con el interés de demora correspondiente. En cualquier caso, el procedimiento de reintegro se regirá por lo establecido en el Título II de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 13.- Publicidad de las subvenciones y obligación de suministro de información.

1. La publicidad de estas subvenciones se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la Ley General de Subvenciones 38/2003 y en el artículo 14 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones y de manera adicional a ésta, la Administración Pública de la Región de Murcia publicará en el Portal de Transparencia la subvención concedida, con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objetivo o finalidad.

Artículo 14.- Compromisos con el código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia.

Se estima necesario que los beneficiarios de las subvenciones reguladas en este Decreto, asuman el compromiso de cumplimiento de las reglas de carácter ético que se plasman en el apartado VI del Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha de 29 de diciembre de 2021 (BORM de 29 de enero de 2022). Dicho Código de conducta se encuentra disponible en el siguiente enlace:

<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2022/numero/380/pdf?id=799390>

En consecuencia, con carácter previo a la firma de la resolución de concesión, los beneficiarios deberán firmar un compromiso expreso de cumplimiento del repetido apartado VI del Código de Conducta en Materia de Subvenciones y Ayudas Públicas de la Región de Murcia, según el Modelo IV del Anexo a la Resolución de 13 de enero de 2022 de la Secretaria General de la Consejería de Transparencia, Seguridad y Emergencias por la que se da publicidad al acuerdo de Consejo de Gobierno de aprobación del Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, adoptado en su sesión de 29 de diciembre de 2021.

Disposición final única. Eficacia.

El presente Decreto surtirá efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Dado en Murcia, a 17 de septiembre de 2026.—El Presidente, Fernando López Miras.—La Consejera de Política Social, Familias e Igualdad, María Concepción Ruiz Caballero.

ANEXO

	ALCANCE DE LA REVISIÓN DE LA CUENTA JUSTIFICATIVA.
<u>A)</u>	OBJETIVO GENÉRICO:
	Comprobar que se cumple la normativa que regula las subvenciones objeto de control, que los procedimientos aplicados por los gestores son adecuados para asegurar el control del mismo y que la justificación técnica y económica es correcta.
<u>B)</u>	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
1)	Comprobar el cumplimiento del objeto técnico de la subvención por parte del beneficiario.
2)	Verificar que la memoria económica presentada recoge todos los gastos e ingresos de las entidades relativos a la actividad subvencionada.
3)	Verificar que todos los gastos e ingresos corresponden al período auditado y al tipo de gastos comprendidos en las bases reguladoras.
4)	Comprobar que la justificación de gastos e ingresos se realiza mediante facturas originales o mediante documentos contables del mismo valor o equivalente.
5)	Verificar que los pagos y cobros se encuentran debidamente justificados.
<u>C)</u>	PROCEDIMIENTOS DE AUDITORIA A APLICAR.
1)	Verificar la existencia y corrección del documento o justificante original del gasto y/o cobro.
2)	Verificar la existencia y corrección del documento o justificante original del pago y/o cobro.
3)	Verificar la existencia y corrección de las correspondientes liquidaciones fiscales y laborales.
<u>D)</u>	PRUEBAS DE AUDITORÍA RELACIONADAS CON LAS BASES REGULADORAS.
1)	Obtener una copia del Decreto.
2)	Obtener copia de los proyectos técnicos presentados por la entidad con carácter previo a la tramitación de las subvenciones.
3)	Analizar si el Decreto especifica el reparto de la subvención entre distintos programas o a un único programa de trabajo. Si son varios las pruebas de auditoría irán desglosadas en los distintos programas.
4)	Comprobar que el importe justificado e imputado se corresponde con la ayuda concedida y con los correspondientes proyectos técnicos presentados por las entidades con carácter previo a la tramitación de la subvención.
<u>E)</u>	PRUEBAS DE AUDITORÍA RELACIONADAS CON LOS GASTOS Y PAGOS.
1)	Obtener una copia de la memoria económica justificativa presentada ante la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación.
2)	Comprobar que los respectivos saldos de la memoria económica se corresponden con los consignados en los libros y registros.
3)	Solicitar los documentos originales justificativos de los gastos y pagos declarados en dicha memoria que no hayan sido presentados por el beneficiario.

4)	Solicitar al beneficiario una relación de las subvenciones percibidas y justificadas en el período. Solicitar los listados de los documentos utilizados para justificar los gastos incluidos en cada una de las subvenciones.
5)	Comprobar la cuantía de imputación en cuestión en cada una de las facturas y documentos de pago presentados al efecto.
6)	Para cada gasto y su correspondiente pago se comprobará:
a)	Que el documento justificativo del gasto cumple los requisitos establecidos por la normativa actual.
b)	Que el gasto es elegible (naturaleza y periodo).
c)	Que, en su caso, la liquidación fiscal correspondiente al gasto es correcta (modelo IVA, IRPF, RLC y RNT -antiguos TC1 y TC2-, etc.)
d)	Que el pago está realizado en forma y tiempo correcto.
e)	Que el gasto no se encuentra duplicado y, por tanto, no se ha incluido dos veces en la justificación.
7)	Nóminas: Abrir una hoja resumen que servirá de sumaria con los gastos incluidos. Comprobar la veracidad de los saldos a través del examen de nóminas y demás documentos afectados a la materia, así como su correspondencia con los anexos respectivos según los formatos oficiales de la Dirección General de Familias, Infancia y Conciliación. Se deberá cotejar las nóminas originales con la información establecida por el beneficiario en la memoria económica. Comprobar que el ingreso en la Hacienda del modelo 111, coincide con las nóminas. Verificar que los trabajadores están incluidos en el correspondiente RNT. Comprobar que los RLC están ingresados en plazo. Verificar la transferencia del importe de las nóminas.
<u>F</u>	PRUEBAS DE AUDITORÍA RELACIONADAS CON LOS INGRESOS Y COBROS.
1)	Completar la sumaria relativa a los cobros percibidos. Para cada ingreso y su correspondiente cobro se comprobará:
a)	Que el documento justificativo del ingreso cumple los requisitos establecidos por la normativa actual.
b)	Que el ingreso es elegible (naturaleza y periodo).
c)	Que, en su caso, la liquidación fiscal correspondiente al ingreso es correcta.
d)	Que el cobro está realizado en forma y tiempo correcto.
2)	A través del examen de registros contables, comprobar la posible existencia de percepciones no reflejadas en la memoria económica procedentes de otras entidades públicas y afectadas al mismo fin.
<u>G</u>	OTRAS PRUEBAS DE AUDITORÍA.
1)	Sobre la correspondencia de ingresos y gastos: verificar que los importes declarados para cada uno de los conceptos de gasto (personal, material de oficina,...) se corresponden con los justificantes presentados y con el importe de la subvención solicitada.

<u>H</u>	NORMATIVA APLICABLE.
	- Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas y Real Decreto 2/2021, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. - Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. - Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. - Ley 3/2021, de 29 de julio, de Servicios Sociales de la Región de Murcia. - Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. - Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. - Decreto Legislativo nº 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia. - Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos. - Orden EHA/1037/2010, de 13 de abril, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad Pública.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4576 Resolución de la Dirección General de Autónomos y Economía Social por la que se acuerda la publicación de la adenda para prórroga del convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa.

Vista la Adenda para prórroga del convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa, teniendo en cuenta que tanto el objeto de la Adenda como las obligaciones establecidas en la misma regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los convenios en el ámbito de la Administración Regional.

Resuelvo

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Adenda para prórroga del convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa, que se inserta a continuación.

Murcia, 18 de septiembre de 2026.—El Director General de Autónomos y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Adenda para prórroga del convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa

Reunidos

De una parte, el Excmo. Sr. Don. Luís Alberto Marín González, Consejero de Empresa, Empleo y Economía Social, nombrado por Decreto del Presidente n.º 15/2026, de 29 de mayo, publicado en el Suplemento n.º 6 del BORM n.º 122, de 29 de mayo de 2026, actuando en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Y de otra parte, el Sr. D. Juan Samuel Baixauli Soler, Rector Magnífico de la Universidad de Murcia, quien interviene en representación de tal universidad pública, en virtud de las facultades que le autoriza su nombramiento, verificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de 14 de mayo de 2026, publicado en el BORM n.º 114 de 20 de mayo de 2026, y con arreglo a las funciones que le otorgan el artículo 50 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y el artículo 29.q de los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 7/2026, de 19 de febrero.

Dichas partes, en el ejercicio de las funciones que les están legalmente atribuidas, se reconocen la capacidad legal necesaria para obligarse mediante la suscripción de la presente adenda de prórroga de convenio, y en su virtud,

Exponen

Primero.- El Decreto del Presidente n.º 5/2026, de 29 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional, atribuye a la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social las competencias en materia de apoyo empresarial, coordinación y seguimiento de los planes y proyectos de inversión singulares, estratégicos o de gran repercusión para la Comunidad Autónoma que determine el Consejo de Gobierno; simplificación administrativa de la actividad empresarial; Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación; precios autorizados y defensa de la competencia así como comercio, consumo y artesanía. Asimismo le corresponde a este departamento la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia de trabajo y fomento de la economía social y del trabajo autónomo; empleo, mediante la intermediación y orientación laboral; fomento de las políticas activas de empleo y formación, incluida la formación ocupacional y continua; seguridad y salud laboral; prevención de riesgos laborales; relaciones laborales; así como cualesquiera otras que le asigne la legislación vigente, que se ejercerán a través de la Dirección General de Autónomos y Economía Social.

Por su parte, la Universidad de Murcia es una institución de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, a la que corresponde el servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación, y goza de autonomía normativa, académica, financiera, económica, de gestión y gobierno en el ejercicio de sus competencias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, apartado 10, de la Constitución Española, en la

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y demás disposiciones generales que resulten aplicables. Asimismo, en sus Estatutos contemplan la relación con el entorno regional, nacional e internacional, así como la cooperación con otras instituciones de investigación o enseñanza superior.

Segundo.- Con fecha 26 de septiembre de 2022 se suscribió el convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la entonces Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, hoy Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa.

La responsabilidad social corporativa (RSC) es un conjunto de prácticas cada vez más utilizado en pequeñas y grandes empresas, en consonancia con las políticas comunitarias, normas y códigos internacionales. En este sentido la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Murcia ha supuesto un impulso decisivo para el conocimiento de la RSC por parte de la comunidad universitaria y la investigación y formación en las materias propias de dicho sector.

De conformidad con la cláusula novena del convenio, se establecía una duración de cuatro años, pudiendo ser prorrogado mediante acuerdo expreso de las partes, que habrá de ser formalizado con anterioridad a la expiración del plazo de duración inicialmente acordado, que sería el 26 de septiembre de 2026, por un nuevo periodo de otros cuatro años.

Tercero.- Durante el periodo de vigencia del convenio, la Cátedra ha desarrollado una actividad continuada en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, mediante la realización de acciones de investigación, formación y divulgación, así como la organización de iniciativas orientadas a la promoción de buenas prácticas en dicho ámbito.

A la vista de los resultados obtenidos y del interés público de las actuaciones desarrolladas, ambas partes consideran conveniente dar continuidad al instrumento de colaboración suscrito, dirigido al mantenimiento de la Cátedra, al objeto de seguir impulsando la responsabilidad social corporativa como elemento clave en la mejora de la competitividad empresarial, la calidad del empleo y el desarrollo sostenible.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su interés y voluntad de prorrogar el vigente convenio durante cuatro años adicionales.

Cláusulas

Primera.- Objeto de la adenda.

La presente adenda tiene por objeto prorrogar el convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa, por un periodo de cuatro años adicionales.

Segunda.- Subsistencia del resto del convenio.

Quedan en vigor y sin modificación alguna las demás cláusulas, términos y condiciones establecidas en el convenio inicial, el cual las partes expresamente ratifican y del que el presente documento forma parte integrante e inseparable.

Tercera.- Vigencia y efectos.

Esta adenda entrará en vigor y surtirá efectos desde la fecha de su firma, sin perjuicio de su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Su vigencia será de cuatro años a contar desde su entrada en vigor.

Deberá inscribirse en el registro general de convenios al que se refiere el capítulo primero del Decreto Regional n.º 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia, así como publicarse en el portal de la transparencia según lo dispuesto en el artículo 17.5 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Y en prueba de conformidad, las partes firman electrónicamente la presente adenda, entendiéndose como fecha de firma aquella en la que el mismo sea suscrito por el último de los firmantes.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Empresa, Empleo y Economía Social, Luis Alberto Marín González.—Por la Universidad de Murcia, el Rector, Juan Samuel Baixauli Soler.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4577 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa AMC Ideas, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0122/2026; denominado AMC IDEAS SL; código de convenio n.º 30104402012026; ámbito Empresa; suscrito con fecha 26/05/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de septiembre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE AMC IDEAS SL

Por la representación empresarial de AMC IDEAS SL:

El director general, la directora del área de personas y los responsables de oficina de producción y de relaciones laborales, con capacidad suficiente para obligar a la empresa.

Por la representación social:

El Comité de Empresa de AMC IDEAS SL, conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional y territorial.

Art. 2.- Ámbito personal.

Art. 3.- Ámbito temporal.

Art. 4.- Naturaleza y vinculación a la totalidad.

Art. 5.- Absorción y compensación.

Art. 6.- Garantía ad personam.

Art. 7.- Comisión Paritaria.

Art. 8.- Organización del trabajo.

Capítulo II.- Contratación.

Art. 9.- Sistema y modalidades de contratación.

Art. 10.- Contrato fijo discontinuo.

Art. 11.- Contratos por circunstancias de la producción.

Art. 12.- Contrato de sustitución.

Art. 13.- Período de prueba.

Art. 14.- Plazo de preaviso en la extinción contractual.

Art. 15. - Contratos a tiempo parcial.

Capítulo III.- Clasificación profesional.

Art. 16.- Sistema de clasificación profesional.

Art. 17.- Grupo Profesional de Administración.

Art. 18.- Grupo Profesional de Analistas.

Art. 19.- Grupo Profesional de Dirección.

Art. 20.- Proceso formativo para la cobertura de vacantes internas de categoría superior.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo.

Art. 21.- Sistema de tiempo de trabajo.

Art. 22.- Jornada ordinaria.

Art. 23.- Horas extraordinarias.

Art. 24.- Descansos.

Art. 25.- Vacaciones.

Art. 26.- Turno de fin de semana.

Art. 27.- Festivos.

Art. 28.- Calendario laboral y horarios.

Capítulo V.- Suspensiones contractuales, Licencias y Adaptación de jornada.

Art. 29.- Suspensiones del contrato.

Art. 30.- Excedencias.

Art. 31.- Licencias retribuidas.

Art. 32.- Licencias no retribuidas.

Art. 33.- Adaptación de jornada por motivos de cuidado y conciliación familiar.

Art. 34.- Complemento por incapacidad temporal por contingencia profesional.

Capítulo VI.- Estructura y sistema retributivo.

Art. 35.- Sistema retributivo

Art. 36.- Salario anual garantizado.

Art. 37.- Actualización del salario anual garantizado.

Art. 38.- Pagas extraordinarias.

Art. 39.- Complemento de nivel.

Art. 40.- Retribución variable por objetivos (RVPO).

Art. 41.- Pacto de no competencia.

Art. 42.- Plus de desplazamiento.

Art. 43.- Plus de nocturnidad.

Art. 44.- Retribución en festivo.

Art. 45.- Retribución de las horas extraordinarias.

Art. 46.- Complementos a extinguir.

Capítulo VII.- Derechos de representación colectiva.

Art. 47.- Comité de Empresa y Sindicatos.

Art. 48.- Garantías de representación.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario.

Art. 49.- Principios generales.

Art. 50.- Faltas leves.

Art. 51.- Faltas graves.

Art. 52.- Faltas muy graves.

Art. 53.- Sanciones.

Art. 54.- Procedimiento sancionador.

Capítulo IX.- Otros Derechos Laborales.

Art. 55.- Prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

Art. 56.- Vigilancia de la salud.

Art. 57.- Seguridad alimentaria y cumplimiento normativo.

Art. 58.- Igualdad y no discriminación.

Art. 59.- Seguro colectivo de accidentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Disposición transitoria primera.- Periodo de adaptación de los efectos y la gestión económica de la nueva estructura retributiva.



Disposición transitoria segunda.- Adaptación y equivalencias en el nuevo sistema de clasificación profesional.

Disposición transitoria tercera.- Retribución Variable por Objetivos (RVPO) previa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.-

Disposición transitoria cuarta.- Garantía salarial.

ANEXOS:

ANEXO I.- Tabla de equivalencias profesionales.

ANEXO II.- Tablas salariales 2026.

Capítulo I.- Disposiciones generales

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional y territorial.

1. Ámbito territorial. El presente Convenio Colectivo de Empresa se aplicará en todos los centros de trabajo de la empresa ubicados en el territorio de la Región de Murcia.

2. Ámbito funcional. Los preceptos de este Convenio regulan las condiciones de trabajo del personal que preste servicios para la empresa en cualquier actividad que esta desarrolle, ya sea en relación directa o indirecta con la actividad principal vinculada a la elaboración, transformación, envasado, almacenamiento o expedición de productos alimentarios y bebidas, así como cualesquiera otra actividad auxiliar, complementaria que esta realice en conexión o no con la actividad principal, conforme al principio de unidad de empresa.

Art. 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la totalidad de las personas que presten servicios laborales para la empresa. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas actividades definidas en el Art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores así como aquellas relaciones laborales de carácter especial del Art. 2 del mismo texto legal.

Art. 3.- Ámbito temporal.

1. Vigencia. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del 1 de abril de 2026 y extenderá su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2030.

2. Denuncia. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

En caso de no mediar denuncia expresa en el plazo indicado, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos hasta que sea denunciado por cualquiera de las partes legitimadas.

3. Ultraactividad. Una vez denunciado y finalizada su vigencia pactada, el presente Convenio mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional en vigor hasta la firma y entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Art. 4.- Naturaleza y vinculación a la totalidad.

1. Naturaleza y eficacia. El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, obligando a la empresa y a todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

Las condiciones pactadas en este texto regulan las relaciones laborales entre la empresa y su plantilla, sustituyendo íntegramente a las establecidas en el convenio sectorial (CC 99001305011981) que venía siendo de aplicación con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

2. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente en cómputo anual. En consecuencia, no podrán ser aplicadas de forma aislada, parcial o fragmentada, salvo que expresamente las partes dispongan lo contrario.

En el supuesto de que la autoridad laboral o judicial declarase la nulidad de alguna de sus disposiciones, las partes negociadoras se comprometen a reunirse

para proceder a su adecuación, manteniéndose en vigor el resto del articulado en tanto no resulte afectado.

Art. 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya sea por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa o fuente de la relación laboral, tales como mejoras variables por objetivos, pactos colectivos de mediación en materia de huelga y, en definitiva, cualquier otro concepto que expresamente no sea excluido a estos efectos en este convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Administrativa o Judicial, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente y en términos anuales.

Art. 6.- Garantía ad personam.

Se respetará a título estrictamente personal las condiciones económicas acordadas en contrato individual, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual, sin perjuicio del tratamiento específico que merezcan conforme a los nuevos conceptos y estructura salarial expresamente regulados en el presente convenio.

Esta garantía ad personam, además de su vertiente económica, se entenderá extendida a la distribución de la jornada que las personas trabajadoras mantuvieran con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Art. 7.- Comisión Paritaria.

1. Naturaleza y funciones. Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio con las siguientes funciones:

- a) La interpretación de las cláusulas y condiciones del presente Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las discrepancias de naturaleza colectiva que se susciten en relación con su aplicación.
- c) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- d) La intervención en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en los términos previstos en la normativa vigente.
- e) Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por disposición legal o por el propio Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento procesal de conflicto colectivo, las discrepancias que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

La Comisión emitirá dictamen en el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación de tal solicitud. Transcurrido dicho plazo sin

pronunciamiento expreso se entenderá cumplido el trámite sin avenencia, debiendo las partes acudir a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos vigentes en la Región de Murcia incluidos en el ASECMUR-III (BORM n.º 21 de 27/01/2021), al cual expresamente se someten las partes a todos los efectos.

El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

2. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres designados por la empresa y tres designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. La Comisión podrá contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

En su primera reunión, se designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, cuyos cargos tendrán carácter anual y rotatorio entre ambas representaciones.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte mediante escrito dirigido al Presidente o Secretario de esta, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y, en su caso, los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, el Presidente o Secretario convocarán a las partes para la celebración de una reunión en un plazo no superior a diez días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, el día y la hora de la reunión y el orden del día.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando asista, al menos, la mitad de los miembros de cada representación. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas representaciones. De cada reunión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por las personas asistentes.

Art. 8.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá de conformidad con la legislación vigente y con respeto a los derechos individuales y colectivos reconocidos a las personas trabajadoras.

Las normas, procedimientos y políticas internas de la empresa, debidamente comunicadas a las personas trabajadoras, serán de obligado cumplimiento en el marco de la relación laboral, siempre que no contradigan lo dispuesto en la legislación vigente ni en el presente Convenio.

Capítulo II.- Contratación

Art. 9.- Sistema y modalidades de contratación.

1. Principios generales. Ambas partes reconocen su compromiso con la estabilidad en el empleo y su preferencia por el mantenimiento de relaciones laborales de naturaleza indefinida (ordinaria o discontinua) y a tiempo completo. En todo caso, la contratación del personal en la empresa se realizará de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, con respeto al mencionado principio de estabilidad en el empleo y atendiendo a las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento para una utilización racional de las distintas modalidades contractuales previstas legalmente.

2. Modalidades contractuales. La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la normativa vigente en cada momento, atendiendo a la naturaleza de las necesidades organizativas o productivas a cubrir, sin perjuicio de las especificidades previstas en los artículos siguientes.

Art. 10.- Contrato fijo discontinuo.

1. Naturaleza. Esta modalidad contractual resulta necesaria para la adaptación a la estacionalidad de la actividad de la empresa, así como a las necesidades productivas y organizativas, directas o auxiliares, que de dicha realidad productiva se derivan.

Conforme a lo anterior, el contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de campaña, así como para aquellos trabajos de carácter intermitente que, aun no teniendo dicha naturaleza, se desarrollen de forma cíclica o periódica con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas podrán ser llamadas para realizar trabajos fijos y periódicos propios de la actividad normal de la empresa, sin que la prestación de servicios deba extenderse necesariamente a la totalidad de los días laborables del año.

2. Forma de realizar el llamamiento. El llamamiento se efectuará cada vez que se inicie la actividad para la que la persona trabajadora fue contratada, de forma gradual y en función de las necesidades productivas de cada centro de trabajo.

La comunicación empresarial deberá realizarse de forma fehaciente, con una antelación mínima de siete días naturales a la fecha prevista de incorporación, sin perjuicio de que dicho plazo podrá ser reducido a 3 días naturales ante situaciones de necesidades productivas sobrevenidas que requieran una cobertura inmediata. Tal llamamiento, en aras a la celeridad inherente al mismo, podrá realizarse a través de medios de contacto digital proporcionados previamente por la persona trabajadora como correo electrónico y/o aplicaciones de mensajería móvil.

3. Orden de llamamiento y cese. El llamamiento dentro de cada puesto se efectuará por riguroso orden de antigüedad y el cese al finalizar la actividad se realizará por orden inverso al del llamamiento.

La empresa confeccionará anualmente un censo en el que constará el personal fijo discontinuo ordenado por puesto, categoría o grupo profesional y antigüedad, facilitando copia a la representación legal de las personas trabajadoras.

4. Falta de incorporación de la persona trabajadora o falta de llamamiento empresarial. La persona trabajadora que, habiendo sido llamada conforme a lo previsto en el presente artículo, no se incorpore en la fecha indicada sin causa justificada perderá la condición de fija discontinua, asimilándose dicha situación a la baja voluntaria.

No supondrá extinción de la relación laboral la falta de incorporación cuando concurra incapacidad temporal, suspensión contractual derivada de nacimiento y cuidado de menor, excedencia u otra causa legalmente justificada y debidamente acreditada.

La falta de llamamiento cuando exista actividad suficiente y corresponda por orden de antigüedad podrá ser impugnada judicialmente ante la jurisdicción

competente, computándose el plazo desde que la persona trabajadora tuviera conocimiento de la ausencia de convocatoria.

5. Transformación a situación indefinida ordinaria. Las personas trabajadoras fijas discontinuas, en igualdad de condiciones y por orden de antigüedad, tendrán derecho preferente a ocupar vacantes de carácter indefinido ordinario que se produzcan en la empresa.

Cuando una persona trabajadora fija discontinua hubiera prestado servicios efectivos durante dos años naturales consecutivos por un período equivalente o superior al ochenta y cinco por ciento (85%) de la jornada anual ordinaria establecida en el presente Convenio verá transformado su contrato laboral a indefinido ordinario.

La transformación se realizará preferiblemente con efectos del 1 de enero del año siguiente al momento que se hubiera alcanzado el umbral mencionado. No obstante, en el supuesto de que la relación laboral se encontrase suspendida por causa legal, la transformación se formalizará con efectos de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

6. Derechos económicos. Las personas trabajadoras fijas discontinuas percibirán su retribución en términos de salario hora global en el cual se entenderán incluidas las pagas extraordinarias y la retribución por vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado de conformidad a lo establecido en el ANEXO II del presente convenio.

Art. 11.- Contratos por circunstancias de la producción.

El contrato por circunstancias de la producción podrá celebrarse cuando concurra un incremento ocasional e imprevisible de la actividad o cuando se produzcan oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, siempre que no respondan a los supuestos propios del contrato fijo-discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales del personal.

Cuando el contrato obedezca al incremento ocasional e imprevisible, su duración máxima será la establecida en el Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, en el Estatuto de los trabajadores. El contrato admitirá una única prórroga sin sobrepasar la duración máxima legal.

Cuando la contratación responda a situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, la empresa podrá utilizar esta modalidad dentro del límite anual previsto legalmente para las empresas del sector agroalimentario.

Art. 12.- Contrato de sustitución.

Podrá celebrarse contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa concreta de la sustitución en los términos establecidos en el Art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del contrato se extenderá hasta la reincorporación de la persona sustituida o, en su caso, la extinción definitiva del contrato de trabajo de esta.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia efectiva de la persona sustituida, coincidiendo ambas en el desarrollo de las funciones durante el tiempo imprescindible para garantizar el adecuado desempeño del puesto y, como máximo, durante quince días.

Cuando el contrato de sustitución se celebre para sustituir a una persona trabajadora fija discontinua, el contrato no llevará aparejado el reconocimiento de la antigüedad correspondiente a la persona sustituida, al tratarse de una condición personal e intransferible.

En caso de contratación de la persona sustituta como persona trabajadora fija discontinua o fija, sin solución de continuidad, le será reconocida a todos los efectos la antigüedad del contrato de sustitución.

Art. 13.- Período de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba cuya duración máxima será:

a) Seis meses para el personal técnico titulado, entendido este como aquel personal comprendido en las categorías profesionales de "Responsable" en el Grupo de Administración y en todas las categorías del Grupo profesional de Dirección.

b) Tres meses para el Grupo profesional de Analistas y categoría de "Especialista" en el Grupo de Administración.

c) Dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

En los contratos por circunstancias de la producción concertados por un tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de tres meses con independencia de la categoría profesional que ostente la persona trabajadora.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, violencia de género u otras causas legales de suspensión del contrato interrumpirán automáticamente el cómputo del período de prueba, reanudándose este una vez desaparecida la causa de suspensión.

Art. 14.- Plazo de preaviso en la extinción contractual.

La persona trabajadora que desee extinguir voluntariamente su relación laboral deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales.

El incumplimiento total o parcial del plazo de preaviso facultará a la empresa para descontar de la liquidación final el importe equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso no respetados.

Art. 15.- Contratos a tiempo parcial.

Como consecuencia de las necesidades propias del modelo productivo de la empresa, podrán realizarse contratos a tiempo parcial. Sin perjuicio de otras situaciones productivas que requieran del uso de esta modalidad contractual, se podrán suscribir contratos a tiempo parcial para el desempeño de funciones cuya prestación se concentre en fines de semana.

Las partes podrán pactar la realización de horas complementarias las cuales serán realizadas en los términos establecidos en el Art. 12.5 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III.- Clasificación profesional

Art. 16.- Sistema de clasificación profesional.

1. Principios Generales. Los grupos y categorías profesionales consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación

de tener previstas todos los puestos y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le asignen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo y categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En estos supuestos, la dirección deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador tendrá derecho a reclamar a la empresa el inicio del proceso de cobertura de vacante establecido en el Art. 20 de este convenio, sin perjuicio de su derecho a reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, previo informe del comité, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Aquellas personas trabajadoras cuyas categorías profesionales no se encuentren expresamente definidas en el presente convenio, serán asimiladas a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

2. Grupos Profesionales. El sistema de clasificación profesional de la empresa se estructura en 3 grupos profesionales:

- a) Grupo Profesional de Administración.
- b) Grupo Profesional de Analistas.
- c) Grupo Profesional de Dirección.

Dentro de cada Grupo Profesional se regularán las correspondientes categorías profesionales y, en su caso, niveles y puestos, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, tales como la aptitud profesional, titulación requerida, contenido general de la prestación,

grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa, experiencia, complejidad técnica y capacidad de coordinación o dirección, entre otros.

Art. 17.- Grupo Profesional de Administración.

Se integran en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que desarrollan funciones de carácter administrativo, de gestión, soporte técnico, coordinación, análisis o dirección en las distintas áreas administrativas de la empresa, tales como administración, finanzas, comercial, compras, logística, calidad, sistemas, marketing, I+D, recursos humanos u otras áreas corporativas análogas.

Las funciones comprendidas en este grupo podrán implicar distintos niveles de autonomía, iniciativa, responsabilidad, complejidad técnica y capacidad de gestión por lo que quedan estructuradas en las siguientes 3 categorías profesionales con sus respectivos niveles:

1. Asistente. Personal que realiza tareas básicas o de apoyo, siguiendo instrucciones y procedimientos definidos. Dentro de esta categoría se reconocen 2 niveles:

Nivel 1: Realiza tareas básicas tales como, a título meramente ejemplificativo, registro de datos, gestión de correos, archivo, preparación de documentación o atención telefónica. Trabaja bajo supervisión directa y sigue procedimientos establecidos.

El nivel 1 opera como nivel de acceso a la categoría sin perjuicio de que las personas trabajadoras que se incorporen en este nivel serán promocionadas automáticamente al nivel 2 por el mero transcurso del año efectivo de trabajo, no computándose a estos efectos los periodos de suspensión contractual.

Nivel 2: Realiza tareas administrativas con autonomía en la ejecución ordinaria, gestionando documentación, introducción de datos y tramitaciones básicas conforme a procedimientos establecidos.

2. Especialista. Personal con conocimientos técnicos o funcionales específicos en un área. Desempeña funciones que pueden requerir dominio de herramientas ofimáticas, idiomas o gestión de información y datos, asegurando la precisión y calidad de los resultados. Dentro de esta categoría se reconocen 2 niveles:

Nivel 1: Ejecuta tareas de complejidad media con autonomía. Puede analizar datos, preparar informes o documentación técnica y colaborar en la mejora de procesos del área. Puede tener contacto directo con clientes, proveedores o interlocutores internacionales.

Nivel 2: Profesional con alto grado de especialización o experiencia en su rol. Asume responsabilidades sobre procesos específicos, propone mejoras, colabora en proyectos transversales y actúa con autonomía en su ámbito de actuación.

Atendiendo a su especialidad y complejidad, cada puesto de trabajo perteneciente a la presente categoría profesional se encuentra encuadrado de forma fija dentro de un único nivel de conformidad a la tabla de equivalencias del ANEXO I.

Sin perjuicio de lo anterior, existen puestos de trabajo en esta categoría, expresamente indicados en la tabla de equivalencias anexa, que pueden estar indistintamente en nivel 1 o nivel 2 en función de la antigüedad, autonomía, polivalencia y responsabilidad implícita del puesto. En estos puestos, la promoción al nivel 2 se realizará tras la pertinente evaluación positiva por parte de la dirección.

3. Responsable. Personal con responsabilidad sobre un proceso, equipo o área funcional concreta. Puede supervisar el trabajo de asistentes y/o especialistas, y asegura el cumplimiento de plazos, procesos y estándares marcados. Actúa como interlocutor operativo entre el equipo y las categorías del grupo profesional de dirección, pudiendo coordinar el trabajo de otras personas dentro de su ámbito funcional. Dentro de esta categoría se reconocen 2 niveles:

Nivel 1: Coordina la actividad diaria dentro de su ámbito, organizando tareas, realizando seguimiento de la ejecución y asegurando el cumplimiento de procedimientos y estándares. Supervisa la información y documentación asociada al proceso, detectando incidencias y trasladándolas para su resolución.

Nivel 2: Asume la coordinación estable de procesos o equipos, organizando el trabajo con autonomía y responsabilidad sobre los resultados operativos. Participa en la mejora de procesos, en la coordinación interdepartamental y en la implantación de iniciativas dentro de su ámbito funcional.

Atendiendo a su especialidad y complejidad, cada puesto de trabajo perteneciente a la presente categoría profesional se encuentra encuadrado de forma fija dentro de un único nivel de conformidad a la tabla de equivalencias del ANEXO I.

Sin perjuicio de lo anterior, existen puestos de trabajo en esta categoría, expresamente indicados en la tabla de equivalencias anexa, que pueden estar indistintamente en nivel 1 o nivel 2 en función de la antigüedad, autonomía, polivalencia y responsabilidad implícita del puesto. En estos puestos, la promoción al nivel 2 se realizará tras la pertinente evaluación positiva por parte de la dirección.

Art. 18.- Grupo Profesional de Analistas.

Se integran en el Grupo Profesional de Analistas las personas trabajadoras que desarrollan funciones de análisis, control y verificación del estado del producto, materias primas o procesos, conforme a los planes de control y a los procedimientos internos de la empresa.

Su actividad tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad, seguridad alimentaria y trazabilidad, proporcionando información fiable y oportuna para el correcto seguimiento del proceso productivo.

Las funciones comprendidas en este grupo profesional se desarrollan conforme a procedimientos, instrucciones técnicas y protocolos previamente establecidos, pudiendo requerir una cualificación técnica específica en función del tipo de análisis o especialidad.

Las funciones de este grupo se caracterizan por distintos niveles de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad técnica, sin implicar responsabilidad directa sobre la gestión global de procesos productivos o administrativos. Este grupo profesional resulta de categoría única y se estructura en los siguientes 3 niveles:

Nivel 1: Ejecuta análisis básicos siguiendo procedimientos y protocolos establecidos. Registra resultados conforme a las instrucciones y comunica incidencias detectadas. Maneja equipos habituales del laboratorio y cumple con los requisitos de calidad, seguridad alimentaria y trazabilidad.

El nivel 1 opera como nivel de acceso a la categoría sin perjuicio de que las personas trabajadoras que se incorporen en este nivel serán promocionadas

automáticamente al nivel 2 por el mero transcurso del año efectivo de trabajo, no computándose a estos efectos los periodos de suspensión contractual.

Nivel 2: Realiza análisis estándar del plan de control con autonomía. Identifica desviaciones y las comunica conforme a los procedimientos definidos. Maneja equipos con soltura y participa de forma activa en el control de calidad diario.

Nivel 3: Profesional con un nivel superior de desempeño, experiencia y especialización técnica que el anterior. Ejecuta análisis complejos, interpreta resultados con criterio avanzado y propone mejoras en procedimientos y métodos. Puede validar resultados, actuar como referente técnico y dar soporte a otros analistas. Su aportación tiene un impacto relevante en la fiabilidad del laboratorio y en la mejora continua del sistema de calidad.

La promoción al nivel 3 se producirá tras el transcurso de dos años efectivos de trabajo dentro del nivel 2, no computándose a estos efectos los periodos de suspensión contractual.

Art. 19.- Grupo Profesional de Dirección.

Se integran en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que desarrollan funciones directamente vinculadas a la organización y dirección de las diferentes áreas de la empresa. Por su nivel de responsabilidad, autonomía y confianza inherentes al cargo, los puestos aquí incluidos sólo podrán ser designados por la Dirección de la empresa y se consideran categorías de nivel único.

Las funciones comprendidas en este grupo podrán implicar distintos niveles de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad técnica por lo que quedan estructuradas en las siguientes 3 categorías profesionales:

1. Manager. Personal con responsabilidad integral sobre un área funcional propia de administración o directamente vinculada a la actividad productiva. Participa en la planificación, organización y seguimiento de la actividad del área, así como en la toma de decisiones dentro de su ámbito competencial.

2. Head. Personal con responsabilidad sobre un área o función específica dentro de la empresa, actuando con un alto nivel de autonomía, responsabilidad y especialización técnica.

Define y desarrolla los objetivos de su ámbito en alineación con la estrategia del área, asegurando su correcta ejecución y el cumplimiento de los resultados establecidos. Lidera equipos y coordina recursos dentro de su ámbito competencial, participando en la toma de decisiones operativas y organizativas. Depende jerárquicamente del Director/a correspondiente. Ostenta una posición jerárquica superior al Manager, con mayor alcance organizativo y responsabilidad en sus funciones.

3. Director/a. Personal al máximo nivel de responsabilidad dentro de la empresa. Define la estrategia general del área, establece los objetivos estratégicos y asegura su ejecución conforme a los objetivos globales de la compañía. Adopta decisiones de especial relevancia organizativa y funcional, asumiendo responsabilidad directa sobre resultados, presupuesto y liderazgo de equipos. Ostenta una posición jerárquica superior al Head, con mayor alcance organizativo y responsabilidad estratégica.

Art. 20.- Proceso formativo para la cobertura de vacantes internas de categoría superior.

Cuando una persona trabajadora participe en un proceso formativo dirigido a la cobertura de una vacante correspondiente a una categoría profesional superior, percibirá, durante todo el periodo de formación, el salario correspondiente al nivel 1 de la categoría de destino, con independencia de que mantendrá su clasificación profesional de origen.

El proceso formativo tendrá carácter evaluable y no implicará en ningún caso la consolidación automática de la nueva categoría ni de las condiciones retributivas asociadas a la misma. Este proceso formativo no podrá prolongarse más de 3 meses efectivos de trabajo, cómputo que se verá suspendido en el caso de suspensión contractual por cualquier causa.

Durante el periodo de formación, o una vez finalizado el mismo, tanto la Dirección de la empresa como la persona trabajadora podrán desistir libremente de la continuidad en el proceso o en el desempeño del puesto.

En caso de desistimiento por cualquiera de las partes, la persona trabajadora se reincorporará de forma inmediata a su puesto de origen, recuperando las condiciones laborales y retributivas propias del mismo, sin que proceda consolidación, compensación o indemnización alguna por tal circunstancia.

La empresa, a requerimiento de la representación de las personas trabajadoras, informará de la identidad de las personas seleccionadas para realizar los procesos formativos y del resultado de estos.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo**Art. 21.- Sistema de tiempo de trabajo.**

1. La empresa podrá establecer los sistemas de organización del trabajo que considere convenientes para la consecución de la mayor eficacia y competitividad, con especial atención al incremento de producción, la calidad de sus productos y a la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras. Por ello, y dadas las especialidades productivas de la empresa, en atención al poder de organización empresarial y ante las necesidades tanto organizativas como productivas que se puedan producir, la empresa podrá fijar diferentes sistemas de trabajo, conforme a lo previsto en el presente convenio y en función de las necesidades de cada sección o departamento. En todo caso, cualquier modificación sustancial de naturaleza colectiva en esta materia será previamente negociada con el comité de empresa de conformidad a lo establecido en el Art. 41 ET.

2. El sistema de tiempo de trabajo en la empresa se organiza bajo el principio de cómputo anual de la jornada, conforme a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a las especialidades recogidas en el presente convenio colectivo. La organización y distribución del tiempo de trabajo se adaptará a las necesidades productivas, técnicas y organizativas propias de la actividad industrial de la empresa.

3. Este sistema de tiempo de trabajo está concebido para garantizar la actividad productiva de la empresa de lunes a domingo, respetándose en todo caso los descansos legales así como el resto de derechos de las personas trabajadoras.

4. Además de las fórmulas específicamente pactadas en el presente Convenio Colectivo, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán pactar otras fórmulas de organización y flexibilidad del tiempo de trabajo adicionales a las expresamente previstas en este convenio

colectivo, siempre que respeten los límites legales en materia de descansos y duración máxima de la jornada.

Art. 22.- Jornada ordinaria.

La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será de 1.772 horas.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio como al final de la jornada la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 23.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual fijada en este convenio. Así mismo, se considerarán extraordinarias aquellas horas que superen las 40 horas en cómputo semanal, salvo en aquellos supuestos en los que expresamente esté pactada la realización de un turno de trabajo que implique la distribución irregular de la jornada, respetando siempre los descansos legales.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas que resulten necesarias para atender necesidades organizativas, productivas o técnicas que puedan existir en relación con el proceso productivo, tales como puntas de producción, ausencias imprevistas, prolongaciones de turno, tareas de arranque o cierre productivo, ajustes de programación o necesidades de continuidad del proceso productivo. Dada la naturaleza de la actividad industrial de la empresa, las horas extraordinarias estructurales tendrán carácter obligatorio para las personas trabajadoras, siempre que concurren las causas indicadas y se respeten los límites legales y convencionales en materia de jornada y descansos.

Art. 24.- Descansos.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que podrá ser acumulable en los términos legales y contractuales que correspondan.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 19 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que se aplicará en los supuestos de trabajo a turnos en que resulte de aplicación.

Art. 25.- Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período anual de vacaciones retribuidas equivalente a 22 días laborables para 2026. En el año 2027 y sucesivos años de vigencia del convenio los días de vacaciones anuales se incrementarán hasta los 24 días laborables.

Esta duración se verá reducida en proporción al tiempo trabajado en aquellos supuestos de personas trabajadoras que no desempeñen sus funciones laborales durante el año completo.

Las licencias retribuidas y los procesos de incapacidad temporal no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute efectivo de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

2. La dirección y el Comité de Empresa acordarán anualmente el sistema de distribución de vacaciones que consideren pertinente aplicar. Para el año 2026 se mantendrá el acuerdo de vacaciones que las partes tengan suscrito a tal efecto. A falta de acuerdo para los sucesivos ejercicios, se entenderá renovado el acuerdo vigente el año anterior.

3. Las personas trabajadoras fijas discontinuas, así como aquellas con contratos de sustitución de personal fijo discontinuo, percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones dentro de su salario por día efectivo de trabajo.

Art. 26.- Turno de fin de semana.

La empresa podrá contratar personas trabajadoras para la realización exclusiva de turnos de trabajo de fin de semana que cubran las necesidades de carácter permanente existente en ese periodo. No obstante, antes de acudir a la contratación externa para cubrir este turno de fin de semana, ante nuevas vacantes, la empresa ofrecerá a las personas trabajadoras en plantilla la posibilidad de postularse para, una vez valorada su idoneidad, la realización en exclusiva de este turno de fin de semana, novando su contrato a tal efecto.

Este turno tiene una duración de 24 horas semanales distribuidas en 2 jornadas continuadas de 12 horas de trabajo diario cada una de ellas (12 horas en el turno de sábado y 12 horas en el turno de domingo) garantizándose en todo caso los descansos mínimos intrajornada, diarios y semanales de conformidad a la legislación aplicable.

Estos turnos serán rotativos semanalmente en horario de mañana (de 6:00 a 18:00 horas) y de tarde (de 18:00 a 6:00 horas) y se considerarán en su integridad como horas ordinarias.

Nunca serán considerados exigibles dentro de este turno de fin de semana los festivos blindados (25 de diciembre, 1 y 6 de enero y Viernes Santo).

Sin embargo, a la vista de la especial naturaleza de este turno, aquellos festivos "ordinarios" que caigan en sábado o domingo serán de realización.

Para aquellos trabajadores que voluntariamente hayan pasado a prestar servicios desde jornada ordinaria a fin de semana, y que por lo tanto continúan percibiendo la retribución íntegra y correspondiente a 40 horas semanales por la prestación de servicios de 24 horas semanales, se considerará que los festivos que puedan coincidir en fin de semana se encuentran ya retribuidos.

Para los trabajadores de nueva contratación, se deberá fijar la retribución específica considerando la inclusión de dichos festivos.

Art. 27.- Festivos.

Con el fin de atender las necesidades productivas que puedan surgir en días festivos, las partes acuerdan establecer un sistema diferenciado de prestación de servicios esos días, distinguiendo entre festivos "blindados" y festivos "ordinarios":

1. Festivos Blindados. Tendrán la consideración de festivos blindados los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y Viernes Santo.

En caso de que la empresa requiera a determinadas personas trabajadoras de sus servicios profesionales en esas jornadas, la prestación de servicios en estos días siempre tendrá carácter voluntario.

2. Festivos Ordinarios. Tendrán la consideración de festivos ordinarios, los restantes 10 festivos no blindados que hayan sido señalados en los calendarios oficiales de la administración pública competente así como aquellas jornadas de "convenio" que, en su caso, hayan sido prefijadas en el calendario anual de la empresa con el fin de ajustar la jornada anual.

La realización de trabajos en estos días festivos ordinarios será en términos generales de naturaleza voluntaria, sin perjuicio de la obligatoriedad expresamente establecida para determinados turnos o para las bolsas de adscripción voluntarias.

3. Bolsa de Festivos Ordinarios. La empresa creará una bolsa de adhesión voluntaria para las personas trabajadoras pero con disponibilidad obligatoria para la realización de jornadas en días festivos ordinarios. De esta forma, la empresa, ante la necesidad de realizar trabajos en festivo ordinario, recurrirá prioritaria y equitativamente a las personas trabajadoras adscritas a esta bolsa atendiendo al número de personas y los puestos específicamente requeridos para cubrir la producción planificada en cada jornada festiva. Aquellas personas adscritas deberán acudir obligatoriamente a trabajar una vez sean requeridas por la empresa en un máximo de 5 festivos anuales y con un preaviso mínimo de 15 días naturales.

Art. 28.- Calendario laboral y horarios.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Dicho calendario deberá contener, al menos, la jornada laboral anual, los festivos anuales, la previsión de las campañas así como cualquier otra información que se estime relevante.

El calendario se elaborará y publicará antes del 30 de enero de cada año en un lugar visible del centro de trabajo.

En términos generales, las jornadas diarias completas en turnos rotativos serán de carácter continuo en los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 6:00 a 14:00 horas, con un descanso de 30 minutos.
- Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas, con un descanso de 30 minutos.
- Turno de noche: De 22:00 a 6:00 horas, con un descanso de 30 minutos.

En las jornadas del turno de fin de semana (Art. 26) se realizarán los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 6:00 a 18:00 horas, con dos descansos de 30 minutos.
- Turno de tarde: De 18:00 a 06:00 horas, con dos descansos de 30 minutos.

Los descansos de 30 minutos indicados en las jornadas continuas anteriores se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de otras particularidades horarias que puedan existir en la empresa en función de necesidades o realidades específicas, también se realizará una jornada laboral partida de 40 horas semanales que se distribuirá de lunes a viernes y que fundamentalmente se aplica al personal de los Grupos profesionales de Administración y Dirección.

Capítulo V.- Suspensiones contractuales, licencias y adaptación de jornada

Art. 29.- Suspensiones del contrato.

Las suspensiones del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente y, en particular, por los Artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las especialidades previstas en el presente convenio.

Art. 30.- Excedencias.

Las excedencias se regirán por lo establecido en la legislación vigente sin perjuicio de las especialidades que, a continuación, se regulan:

1. Excedencia Voluntaria. Podrán solicitar excedencia voluntaria las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de al menos un año.

Resulta una condición indispensable para su concesión que la persona trabajadora realice la solicitud por escrito incluyendo el compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena. El incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida definitiva de cualquier expectativa de derecho de reincorporación.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, como una renuncia expresa a su relación laboral.

2. Excedencia por Cuidado de hijo. Estas excedencias se regularán conforme a lo establecido en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31.- Licencias retribuidas.

La regulación de esta materia se efectuará esencialmente según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijo/a y dos días por otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado,

se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Si la persona trabajadora necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de un máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado. Este permiso se podrá utilizar para acompañar al médico a hijos/as menores de 18 años, hijos/hijas con discapacidad y a padres o madres dependientes.

k) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con el día de la intervención para

el caso de padres, madres, cónyuges e hijos/as. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.

l) En el caso del permiso para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses regulado en el Art. 37.4 ET, la persona trabajadora podrá acumular la reducción en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

m) Las personas trabajadoras que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios oficiales, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario para asistir al examen y hasta un máximo acumulado de diez jornadas al año. La asistencia al examen deberá ser justificada en debida forma.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes para obtener la licencia de conducir y los exámenes a los que la persona trabajadora concurra para su incorporación a la Administración o a otro empleo ajeno a la empresa.

Art. 32.- Licencias no retribuidas.

El personal que lleve un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta y le será concedida dentro del mes siguiente a su solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Sin perjuicio de otras razones organizativas o productivas, la empresa podrá rechazar la licencia cuyo disfrute se solicite dentro de los períodos de máxima actividad.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar esta licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Art. 33.- Adaptación de jornada por motivos de cuidado y conciliación familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud deberá formularse por escrito, iniciándose un proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora en los términos legalmente establecidos.

La empresa comunicará por escrito su decisión, que podrá consistir en la aceptación de la solicitud, la formulación de una propuesta alternativa o su denegación motivada, atendiendo a razones objetivas vinculadas a las necesidades organizativas o productivas.

A estos efectos, la empresa valorará, entre otras necesidades organizativas y productivas, la naturaleza del puesto, el sistema de trabajo a turnos y la posible afectación a la organización del trabajo y a la distribución de turnos del resto de las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas por la adaptación.

Art. 34.- Complemento por Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional.

Cuando una persona trabajadora cause baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento de IT, que complemente su prestación hasta alcanzar el 100% del salario habitual.

Dicho complemento se empezará a devengar a partir del día 31.º de la situación de Incapacidad Temporal y se extenderá mientras dure la misma. En todo caso, este complemento dejará de abonarse al alcanzarse los 545 días de baja o, en su caso, desde la fecha de efectos del reconocimiento de una Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.

Capítulo VI.- Estructura y sistema retributivo

Art. 35.- Sistema retributivo.

El presente sistema retributivo pretende garantizar una transparencia salarial así como retribuir de forma eficiente la aportación efectiva de las personas trabajadoras a los objetivos empresariales.

Sin perjuicio de otros conceptos retributivos que puedan existir, el sistema retributivo está conformado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base Mensual.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento de nivel.
- Retribución Variable por Objetivos (RVPO).
- Pacto de No Competencia.
- Plus de Desplazamiento.
- Plus de Nocturnidad.
- Retribución en Festivo.
- Horas Extraordinarias.
- Complementos a extinguir.

Todos los conceptos retributivos se devengarán y abonarán conforme a lo previsto en el presente convenio y en la normativa vigente.

Art. 36.- Salario anual garantizado.

El Salario Anual Garantizado se fija para las diferentes categorías profesionales en la cuantía establecida en el ANEXO II del presente convenio. Dicho salario anual se encuentra integrado por el Salario Base de los 12 meses del año más la cuantía correspondiente a las pagas extras anuales.

Dicho salario anual garantizado es el equivalente a una jornada completa anual, por lo que se abonará proporcionalmente en las jornadas a tiempo parcial.

Art. 37.- Actualización del salario anual garantizado.

El Salario Anual Garantizado se verá incrementado anualmente por cada año de la vigencia pactada conforme a los siguientes porcentajes:

- 2027: 2,5%
- 2028: 2,5%
- 2029: 2,5%
- 2030: 2,5%

En caso de que la suma de los IPCs reales de los ejercicios de 2027 a 2030 exceda del 10% pactado, dicho exceso se sumará a la tabla salarial de 2030, con un tope del 3%, para servir de tabla de partida para el ejercicio 2031, sin que ello implique devengo de atrasos.

Art. 38.- Pagas extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al percibo de 4 pagas extraordinarias de devengo anual que serán retribuidas en los siguientes términos:

1.- Paga Extraordinaria de Verano. El importe de esta paga será el equivalente a treinta días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente y será abonada antes del 16 de junio de cada año.

2.- Paga Extraordinaria de Navidad. El importe de esta paga será el equivalente a treinta días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y será abonada antes del 16 de diciembre.

3.- Paga Extraordinaria de Marzo (Antiguo premio de permanencia: "Media paga de marzo"). El importe de esta paga será el equivalente a quince días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año siguiente y será abonada antes del 16 de marzo.

4.- Paga Extraordinaria de Octubre (Antiguo premio de permanencia: "Media paga de octubre"). El importe de esta paga será el equivalente a quince días del Salario Base Mensual. Se devengará entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del año siguiente y será abonada antes del 16 de octubre.

Aquellas personas trabajadoras que perciban complemento de antigüedad verán incluido su importe proporcional en las pagas extraordinarias en las mismas condiciones que hasta la entrada en vigor del presente convenio venían percibiéndolo.

El importe de referencia de las pagas extraordinarias establecido en el ANEXO II es el equivalente al devengado por una persona trabajadora a jornada completa durante el periodo íntegro de devengo, por lo que se verá proporcionalmente reducido en aquellas jornadas a tiempo parcial así como en los casos de personas trabajadoras que ingresen a la empresa o vean extinguido su contrato sin completar el periodo de devengo.

En el momento de la contratación, la persona trabajadora podrá optar voluntariamente por percibir sus 4 pagas extraordinarias en las fechas anteriormente definidas o, por el contrario, de forma prorrateada junto con las 12 pagas ordinarias. La opción elegida se mantendrá con carácter indefinido durante toda su relación laboral, sin perjuicio de que el Comité de Empresa y la Dirección pacten nuevas ventanas de adscripción u otras nuevas condiciones al respecto.

La opción del prorrateo, en su caso, afectará a la totalidad de las pagas extraordinarias, no siendo posible el prorrateo parcial o selectivo que afecte únicamente a alguna/s de ellas.

Art. 39.- Complemento de Nivel.

El complemento de nivel retribuye el grado de desarrollo profesional, experiencia, conocimientos y autonomía de la persona trabajadora dentro del puesto y la categoría profesional correspondiente de conformidad a la estructura de niveles estipulada.

Su cuantía anual será la establecida para aquellas categorías y niveles expresamente indicadas en el ANEXO II del presente convenio.

Este complemento tiene carácter funcional y está vinculado al nivel efectivamente reconocido y desempeñado por la persona trabajadora en cada momento, no siendo consolidable en caso de cambio de nivel o categoría profesional.

Art. 40.- Retribución variable por objetivos (RVPO).

La empresa podrá pactar con determinadas personas trabajadoras una Retribución Variable por Objetivos (RVPO) a fin de vincular una parte de su retribución al grado de consecución de aquellos objetivos individuales y/o colectivos que establezca la dirección. En su caso, tales objetivos serán retadores pero alcanzables y se fijarán con criterios objetivos, transparentes y conocidos por las personas trabajadoras afectadas antes del inicio del periodo de devengo. Una vez vencido el periodo de devengo, será evaluado el nivel de consecución para proceder a su abono proporcional.

A efectos de cotización, las cantidades abonadas en concepto de RVPO serán objeto de regularización retroactiva mediante su imputación proporcional a las bases de cotización mensuales correspondientes al periodo de devengo, conforme a la normativa de Seguridad Social aplicable.

Este concepto salarial tendrá carácter variable, no consolidable y no generará derecho a su percepción en periodos en los que no se alcancen los objetivos estipulados. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por cualquier circunstancia, la persona trabajadora mantendrá el derecho a su percibo en proporción al periodo efectivamente trabajado durante el periodo de devengo.

La Retribución Variable Por Objetivos (RVPO) que las personas trabajadoras pudieran venir percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio se regulará conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

Art. 41.- Pacto de no competencia.

La empresa podrá pactar individualmente con aquellas personas trabajadoras que así lo considere el compromiso de no competencia postcontractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación económica asociada a dichos pactos deberá ser adecuada y se establecerá en cada caso de forma expresa.

Las cantidades que las personas trabajadoras vinieran percibiendo por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio serán absorbidas por los incrementos experimentados en el nuevo salario anual integrado por la totalidad de los conceptos salariales del convenio considerados globalmente y en términos anuales.

En caso de que la compensación o absorción indicada provocara la aminoración de la cuantía del pacto, la responsabilidad económica derivada de su incumplimiento se verá proporcionalmente aminorada. Si como consecuencia de dicha compensación o absorción desapareciera la compensación económica específica asociada al pacto, éste quedará sin efecto de forma automática. Todo

ello sin perjuicio de que las partes acuerden expresamente su mantenimiento pactando para ello nuevas condiciones.

Art. 42.- Plus de Desplazamiento.

Con el fin de compensar el gasto que supone el desplazamiento diario al puesto de trabajo de aquel personal plenamente integrado dentro de la actividad productiva y cuya presencia diaria es inherente a su puesto de trabajo, se establece para el personal perteneciente al grupo profesional de Analistas un plus de desplazamiento por importe de hasta 800 Euros brutos anuales.

No obstante, este plus se irá liquidando mensualmente en la nómina ordinaria en función del número de días efectivos de desplazamiento al trabajo de cada mes. El importe a abonar por día efectivo será el resultante de dividir la cantidad anual estipulada (800 €) entre el número de jornadas laborables ordinarias resultantes para una persona trabajadora a tiempo completo al año (221).

La cantidad diaria resultante sólo se abonará por aquellos días de desplazamiento efectivo al trabajo, con independencia de que constituyan jornada ordinaria o extraordinaria, así como en aquellos días en los que se deba acudir presencialmente a una formación requerida por la empresa o se deba hacer uso del permiso para exámenes prenatales o licencia sindical.

Art. 43.- Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en turno de noche (entre las 22:00 y las 6:00 horas) percibirá, por cada hora en este tiempo, la cuantía estipulada en las tablas del ANEXO II. Se excluyen de la percepción de este plus las personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para trabajos nocturnos.

Art. 44.- Retribución en festivo.

La realización de trabajos en jornada festiva será retribuida en los siguientes términos:

1. Festivos "Blindados": Son de realización voluntaria y, en el caso de prestar servicios, serán retribuidos al precio de la hora extraordinaria festiva establecida en el ANEXO II.

2. Festivos "Ordinarios": Serán realizados en los términos establecidos en el Art. 27 del Convenio al precio del 150% de la hora extraordinaria correspondiente.

A los efectos de este plus, tendrán la consideración exclusiva de Festivos "Ordinarios" los 10 festivos no blindados que hayan sido señalados en los calendarios oficiales de la administración pública competente así como aquellas jornadas de "convenio" que, en su caso, hayan sido prefijadas en el calendario anual de la empresa con el fin de ajustar la jornada anual.

En aquellos festivos "ordinarios" que recaigan en sábado y/o domingo, quedan excluidas de la aplicación de este plus de festivo aquellas personas trabajadoras adscritas al turno de fin de semana.

Art. 45.- Retribución de las horas extraordinarias.

A nivel retributivo, existen 3 tipos de horas extraordinarias clasificadas en función del momento en que sean realizadas:

1. Las horas extraordinarias "normales": Son aquellas horas extraordinarias que se realizan en jornadas no festivas de lunes a sábado por la mañana (hasta las 14:00 horas del sábado) y en los días de ajuste de jornada anual (festivos de "convenio"). Su cuantía es la establecida en el ANEXO II.

2. Las horas extraordinarias de "Sábado Tarde": Son aquellas horas extraordinarias que se realizan en jornadas no festivas de sábado tarde (entre las 14:00 y las 22:00 horas). Se abonarán con un incremento fijo de 2 Euros brutos / hora a aplicar sobre el precio de la hora extra normal establecido en el ANEXO II.

3. Las horas extraordinarias "Festivas": Son aquellas que se realizan en domingo o jornada festiva oficialmente declarada por la administración pública competente. Se abonarán con un incremento fijo de 4 Euros brutos / hora a aplicar sobre el precio de la hora extra normal establecido en el ANEXO II.

Art. 46.- Complementos a extinguir.

Las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo complementos retributivos de antigüedad o de beneficios que traigan causa de la aplicación a sus contratos laborales de convenios antiguos previos al Convenio Colectivo Básico para la fabricación de conservas vegetales seguirán percibiéndolos en los mismos términos que hasta ahora han venido haciéndolo.

Dichos complementos tendrán carácter estrictamente personal y a extinguir, sin que puedan experimentar incrementos, devengos adicionales o variaciones. Asimismo, dichos complementos no serán compensables ni absorbibles.

Capítulo VII.- Derechos de representación colectiva

Art. 47.- Comité de Empresa y Sindicatos.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa. El comité de empresa ostenta los derechos de información y consulta así como las competencias legalmente establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la legislación vigente.

2. El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado/a Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

El Delegado/a Sindical deberá ser persona trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Art. 48.- Garantías de representación.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías reconocidas en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la legislación vigente.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes de este, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador/a de su propia Central Sindical.

Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

El uso del crédito horario deberá ser preavisado y justificado genéricamente. Los miembros del comité informarán de su utilización al menos con 48 horas hábiles de antelación.

Los delegados sindicales ostentarán los derechos que la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente le reconozca.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario

Art. 49.- Principios generales.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

Art. 50.- Faltas leves.

Se consideran Faltas Leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de 30 días naturales. Se entenderá falta de puntualidad el retraso en la incorporación al trabajo así como la salida anticipada del turno.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Se entenderán incluidas como abandono las salidas injustificadas del centro de trabajo durante la jornada laboral, siempre y cuando se produzcan fuera del periodo de descanso.
4. Las distracciones durante el tiempo de trabajo tales como leer impresos o publicaciones ajenas a la actividad o la utilización no autorizada del teléfono móvil.
5. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
6. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia, así como la utilización de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Art. 51.- Faltas graves.

Se consideran Faltas Graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de 30 días naturales. Se entenderá falta de puntualidad el retraso en la incorporación al trabajo así como la salida anticipada del turno.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo, siempre que suponga un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina.
4. Las distracciones durante el tiempo de trabajo tales como leer impresos o publicaciones ajenas a la actividad o la utilización no autorizada del teléfono móvil, siempre que supongan un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina.
5. La falta de un preaviso mínimo razonable en caso de ausencia, salvo imposibilidad manifiesta de realizarlo. Así como no preavisar la reincorporación al trabajo tras una IT.

6. La imprudencia o negligencia en el trabajo. Si implicase un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La ocultación o falta de advertencia a sus superiores de faltas, errores o irregularidades que la persona trabajadora hubiese originado o simplemente hubiese conocido, que pudieran crear un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas.

8. La desobediencia o indisciplina a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implicase un perjuicio real o potencial para la empresa o las personas, o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. La reincidencia en la comisión de 2 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un periodo de 90 días naturales.

Art. 52.- Faltas muy graves.

Se consideran Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Más de ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación y cometidas dentro del período de 30 días naturales, así como 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales. Se entenderá falta de puntualidad el retraso en la incorporación al trabajo así como la salida anticipada del turno.

2. Faltar tres o más días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

3. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la empresa o cualquier otra persona que guarde relación con su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas trabajadoras.

6. Revelar a terceros datos protegidos y/o de naturaleza confidencial de la empresa, de sus procesos productivos o de sus personas trabajadoras.

7. Amenazar o agredir física o verbalmente a superiores, compañeros/as o cualquier otra persona que guarde relación con su vínculo laboral.

8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

9. Fumar en cualquier lugar del centro de trabajo por razones de seguridad e higiene.

10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12. La realización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de género. Si la referida conducta se realiza prevaleciendo de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor agravante.

13. El acoso moral o psicológico. Entre otras, se entenderán constitutivas de este acoso, aquellas conductas tendentes al aislamiento de sus compañeros, privación de información, interrupción o bloqueo de sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar sistemáticamente su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas o psicosomáticas. Si la referida conducta se realiza prevaleciendo de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor agravante.

14. El incumplimiento de la normativa legal y/o interna en materia de seguridad alimentaria y prevención de riesgos laborales, así como la falta de utilización de los equipos de protección facilitados por la empresa.

15. La reincidencia en la comisión de 2 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, en un periodo de un año natural.

Art. 53.- Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por Faltas Leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por Faltas Graves:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por Faltas Muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 54.- Procedimiento sancionador.

1. Corresponde a la dirección de la empresa, o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

2. Las empresas comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras y al Delegado/a Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan.

3. Con carácter general no será necesario instruir expediente contradictorio alguno para la imposición de sanciones, sin perjuicio de las siguientes salvedades:

a. Con carácter previo a la adopción de un despido disciplinario, la empresa comunicará a la persona trabajadora los hechos que se le imputan y le concederá un trámite de audiencia de al menos 3 días naturales para que pueda formular las alegaciones que estime oportunas en su defensa, antes de que la empresa adopte la decisión definitiva.

b. En los casos en que se pretenda imponer una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de las personas trabajadoras o delegados/as sindicales que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente contradictorio, que se ajustará a las normas indicadas en el punto 4.

4. En los expedientes disciplinarios incoados a los representantes de los trabajadores, la empresa designará un instructor/a que comunicará a la persona trabajadora la apertura mediante la entrega por escrito del pliego de cargos en el cual se contendrán los hechos en que se basa el expediente.

En el momento de dar traslado al interesado del pliego de cargos, se le otorgará un plazo de cinco días hábiles, a fin de que exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Así mismo este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en idéntico plazo de cinco días, pueda realizar, si así lo desea, las alegaciones que considere oportunas.

Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Capítulo IX.- Otros derechos laborales

Art. 55.- Prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

La seguridad y la salud en el trabajo constituyen un valor esencial para todas las personas trabajadoras que conforman la empresa, constituyendo una parte básica de la organización y desarrollo de la actividad productiva.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y están obligadas a observar y cumplir las medidas legales, reglamentarias y empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

La empresa y las personas trabajadoras se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y en particular de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

La empresa garantizará la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión, mediante la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la adopción de las medidas preventivas necesarias.

Asimismo, la empresa garantizará la información y formación suficiente y adecuada de las personas trabajadoras en materia preventiva, especialmente en el momento de su contratación, cuando se produzcan cambios en el puesto de trabajo o en los procesos productivos, o cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan implicar riesgos.

Las personas trabajadoras deberán utilizar adecuadamente los equipos de trabajo y los medios de protección facilitados, así como participar en las acciones formativas y cumplir las instrucciones recibidas en materia preventiva.

La organización de la actividad preventiva se ajustará a las modalidades previstas en la normativa vigente, garantizándose en todo caso la participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes y de los órganos de prevención que correspondan.

Art. 56.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, salvo en aquellos supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí misma, para otras personas trabajadoras o para terceros, o cuando así esté previsto en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

Las actuaciones de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a la persona trabajadora afectada. La empresa únicamente podrá conocer las conclusiones derivadas de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, sin que pueda acceder a datos de carácter médico o clínico.

La vigilancia de la salud se realizará por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, en el marco de los servicios de prevención que correspondan.

Art. 57.- Seguridad alimentaria y cumplimiento normativo.

La seguridad alimentaria constituye un principio esencial para la empresa y una responsabilidad compartida por todas las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones.

La actividad productiva se desarrollará conforme a los más altos estándares de calidad, higiene y seguridad alimentaria, en cumplimiento de la normativa vigente que resulte de aplicación, de los sistemas internos de gestión implantados en la empresa y de los procedimientos específicos establecidos en cada momento.

Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir de forma estricta las normas, protocolos e instrucciones relativas a la seguridad alimentaria, incluyendo, entre otros, los procedimientos de higiene personal, manipulación de productos, limpieza, trazabilidad, control de procesos y uso de equipos.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad alimentaria podrá dar lugar a la exigencia de las responsabilidades correspondientes, en los términos previstos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Art. 58.- Igualdad y no discriminación.

La empresa garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

En este sentido, la empresa contará con un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que establezca las medidas dirigidas a promover la igualdad efectiva en el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, la empresa promoverá un entorno de trabajo respetuoso y libre de conductas que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o cualquier otra conducta discriminatoria resultando de aplicación los protocolos específicos establecidos al efecto.

Las personas trabajadoras deberán respetar el principio de igualdad y no discriminación en el desempeño de sus funciones, contribuyendo a la creación de un entorno laboral adecuado y respetuoso.

Art. 59.- Seguro colectivo de accidentes.

La empresa contratará una póliza de seguros global en favor de sus personas trabajadoras que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la Empresa y en la Seguridad Social, de forma que, en caso de fallecimiento por contingencia común sus derechohabientes percibirán la cantidad de 3.000 Euros. En caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo el importe será de 15.000 Euros.

Disposición transitoria primera.- Periodo de adaptación de los efectos y la gestión económica del nuevo convenio.

Sin perjuicio de que el presente convenio colectivo entra en vigor con efectos económicos del 1 de abril de 2026, a fin de que pueda adaptar sus sistemas y programas informáticos de gestión de nóminas, la empresa se reserva hasta la nómina de julio de 2026 para implantar definitivamente el nuevo sistema retributivo.

En todo caso, la empresa, en la nómina de julio de 2026, abonará los atrasos que se pudieran haber generado desde el 1 de abril de 2026 hasta el momento de pago.

Disposición transitoria segunda.- Adaptación y equivalencias en el nuevo sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio sustituye íntegramente al sistema clasificatorio que venía aplicándose en la empresa conforme al Convenio Colectivo sectorial.

La implantación de esta nueva estructura clasificatoria basada en grupos, categorías, niveles y puestos no supone alteración sustancial de las funciones efectivamente desempeñadas por las personas trabajadoras hasta ahora, modificación sustancial de sus condiciones de trabajo ni menoscabo de sus derechos adquiridos.

Con el fin de garantizar la adecuada transición nominativa entre ambos modelos y dotar de seguridad jurídica a la adscripción de la plantilla a la nueva estructura profesional, se incorpora como ANEXO I la tabla de equivalencias convenida entre los puestos existentes en la empresa hasta la entrada en vigor

del presente convenio y los nuevos grupos profesionales, categorías y, en su caso, niveles que han sido estipulados en este convenio.

Además, el ANEXO I servirá de referencia para el encuadramiento de las futuras contrataciones o las movilidades funcionales que puedan producirse tras la entrada en vigor del presente convenio.

Así mismo, con la finalidad de facilitar la correcta implantación y aplicación práctica del sistema de clasificación profesional previsto en el presente convenio colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Clasificación Profesional que estará integrada por representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión tendrá carácter interpretativo y de seguimiento y mantendrá su vigencia durante 6 meses tras la firma del convenio colectivo, teniendo por objeto analizar posibles incidencias o dudas que pudieran surgir en la adscripción inicial de puestos o funciones a los distintos grupos, categorías y niveles profesionales previstos en el convenio.

La Comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes plantee de forma motivada una cuestión concreta relacionada con la clasificación profesional. Sus reuniones tendrán carácter preferentemente técnico y sus conclusiones no tendrán naturaleza vinculante salvo acuerdo expreso entre las partes.

Disposición transitoria tercera.- Retribución variable por objetivos (RVPO) previa a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Las cantidades que las personas trabajadoras del Grupo Profesional de Analistas vinieran percibiendo por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, calculadas al 100% del nivel de consecución, serán absorbibles por la totalidad de los conceptos salariales presentes en este convenio considerados globalmente y en términos anuales. En el caso de que, tras la absorción indicada, exista cantidad sobrante derivada de este concepto, esta se quedará consolidada como complemento "ad personam".

Las cantidades que las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales de Administración y Dirección vinieran percibiendo por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio serán absorbibles por la totalidad de los conceptos salariales presentes en este convenio considerados globalmente y en términos anuales. En caso de que la compensación o absorción indicada provocara la aminoración de la cuantía de la RVPO anual preexistente, este concepto salarial mantendrá su naturaleza y condiciones habituales de devengo con la cuantía proporcionalmente aminorada.

Disposición transitoria cuarta.- Garantía salarial.

Las personas trabajadoras cuya retribución anual percibida en 2025 se encuentre dentro de la horquilla entre los 25.000 y los 40.000 Euros brutos y no hayan experimentado subidas salariales en 2026 como consecuencia de acuerdos individuales o colectivos con la empresa o por la mera aplicación de las nuevas condiciones salariales del presente convenio en una cuantía igual o superior al 2% de su salario base de 2025, tendrán garantizado un incremento salarial que complemente su nuevo salario bruto anual hasta alcanzar el 2% de su salario base de 2025.

El incremento resultante en cada caso será abonado como complemento "Ad Personam" y distribuido proporcionalmente en los 16 pagas anuales.

ANEXO I.- Tabla de equivalencias profesionales.

En el presente ANEXO se refleja la nueva categoría profesional donde quedan encuadrados los diferentes puestos de la empresa.

A. Catálogo de encuadramiento en el Grupo de ADMINISTRACION

NUEVA CATEGORIA	PUESTO
1.ASISTENTE	ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMPRAS ASISTENTE COMUNICACION Y TENDENCIAS ASISTENTE DE PACKAGING ASISTENTE EXPEDICIONES ASISTENTE LIMPIEZA ASISTENTE MANTENIMIENTO SSGG ASISTENTE NPD ASISTENTE OFICINA PRODUCCION ASISTENTE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN ASISTENTE STOCKS AUX. ADMINISTRACIÓN MTO. AUXILIAR ADMINISTRACION CALIDAD ETIQUETADO CHOFER CONTROL ANALITICO CONTROL CARGAS ORDENANZA TECNICO VIAJES
2.ESPECIALISTA	CATEGORY MANAGER COMPRAS Y CONTRATACIONES (Nivel 1) GESTOR EXPEDICIONES (Nivel 1) GESTOR SURTIDOS (Nivel 1) TECNICO ATT CLIENTE (Nivel 1) TECNICO CALIDAD (Nivel 1) TECNICO DE PACKAGING (Nivel 1) TECNICO FINANCIERO Y CONTROL ECON (Nivel 1) TECNICO STOCKS (Nivel 1) TECNICO TECNOLOGIA ALIMENTOS (Nivel 1) GESTOR ADUANAS (Nivel 1 o 2) TECNICO NPD (Nivel 1 o 2) TECNICO PACKAGING (Nivel 1 o 2) TECNICO PERSONAS Y ORGANIZACIÓN (Nivel 1 o 2) GESTOR PERSONAL PLANTA PRODUC. (Nivel 1 o 2) TECNICO SUPPLY PLANNING (Nivel 1 o 2) TECNICO SISTEMAS (Nivel 1 o 2) DISEÑADOR GRÁFICO (Nivel 1 o 2) GESTOR COMPRAS/TRADING (Nivel 1 o 2) DATA SCIENTIST (Nivel 2) TECNICO INSIGHTS (Nivel 2) TECNICO TRADE MARKETING BRANDS (Nivel 2)
3.RESPONSABLE	ANALISTA PROGRAMADOR IT (Nivel 1) ARQUITECTO DATOS IT (Nivel 1) TECNICO CONSUMER INSIGHTS (Nivel 1) CONTROLLER (Nivel 1)

	GESTOR DE PLAN DE NEGOCIO (Nivel 1) RESPONSABLE NPD (Nivel 1) RESPONSABLE STOCKS (Nivel 1) RESPONSABLE TRADING (Nivel 1) RESPONSABLE FINANCIERO (Nivel 1) TECNICO AUTOMATIZACIÓN(Nivel 1) TECNICO INGENIERIA(Nivel 1) TECNICO INTEGRITY (Nivel 1) TECNICO INVESTIGACION (Nivel 1) TECNICO LTD (Nivel 1) TECNICO MARKETING (Nivel 1) TECNICO RESEARCH (Nivel 1) ACCOUNT MANAGER (Nivel 1 o 2) RESPONSABLE CALIDAD (Nivel 1 o 2) RESPONSABLE EXPEDICIONES (Nivel 1 o 2) TECHNICAL ACCOUNT MANAGER (Nivel 1 o 2) RESPONSABLE COMUNIC. Y TENDENCIAS (Nivel 2) RESPONSABLE MANTENIMIENTO SSGG (Nivel 2) RESPONSABLE SISTEMAS GESTIÓN CALIDAD (Nivel 2)
--	---

B. Catálogo de encuadramiento en el Grupo de ANALISTAS

NUEVA CATEGORIA	PUESTO
1. ANALISTAS	QC MATERIAS PRIMAS QC MICROBIOLOGIA QC SALA MEZCLAS QC CONTROL PRODUCTO FINAL

ANEXO II.- Tablas Salariales 2026**A. Tablas Salariales para el Grupo de ADMINISTRACION**

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL (€ / Mes)	SALARIO ANUAL GARANTIZADO (€ / Año)
Asistente	1.266,67 €	19.000,00 €
Especialista	1.433,33 €	21.500,00 €
Responsable	1.666,67 €	25.000,00 €

Complementos de Nivel (Art. 39):

CATEGORIA	NIVEL	COMPLEMENTO NIVEL (€ / AÑO)
Asistente	2	1.200,00 €
Especialista	2	1.500,00 €
Responsable	2	3.000,00 €

B. Tablas Salariales para el Grupo de ANALISTAS*(No incluido el personal bajo el contrato Fijo Discontinuo o Temporal asimilado)*

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL (€ / Mes)	SALARIO ANUAL GARANTIZADO (€ / Año)	HORA EXTRA (€ / Hora)	PLUS NOCTURNIDAD (€ / Hora)
Analista	1.266,67 €	19.000 €	14,74 €	1,59 €

Complementos de Nivel (Art. 39):

CATEGORIA	NIVEL	COMPLEMENTO NIVEL (€ / AÑO)
Analista	2	2.200,00 €
Analista	3	4.400,00 €

Tablas del personal Fijo Discontinuo y Temporal Asimilado en el Grupo de Analistas:

CATEGORIA	SALARIO HORA (€ / Hora)	HORAS EXTRA (€ / Hora)	PLUS NOCTURNIDAD (€ / Hora)
Analista	10,72 €	14,74 €	1,59 €

El salario hora de este colectivo está calculado en función del salario anual garantizado e incluyendo las partes proporcionales correspondientes a domingos,

en su caso, sábados, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias. Los complementos de Nivel, Plus de Desplazamiento u otros conceptos salariales que, adicionalmente, pudieran corresponder a la persona trabajadora serán abonados en nómina por hora efectiva trabajada.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará por el salario hora global.

C. Tablas Salariales para el Grupo de DIRECCION

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL (€ / Mes)	SALARIO ANUAL GARANTIZADO (€ / Año)
Manager	2.133,33 €	32.000,00 €
Head	2.333,33 €	35.000,00 €
Director/a	2.333,33 €	35.000,00 €

Fdo. Don Jose Miguel Urionabarenechea
Candel (Director General)

Fdo. Doña Clara Hervás Valverde
(Directora de Personas)

Fdo. Doña Encarna Ruiz Maciá
(Responsable de Oficina de Producción)

Fdo. Don Luis María Rabadán Zomeño
(Responsable de Relaciones Laborales)

Fdo. Don José Juan Chicano Vicente
(Presidente del Comité)

Fdo. Don Daniel Arnau Farnós (Comité)

Fdo. Don José María Box Cantero
(Comité)

Fdo. Doña Rosa María Orenes Pérez
(Comité)

Fdo. Doña Elena Lopez Pintado (Comité)

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4578 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Interempleo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0123/2026; denominado Interempleo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.; código de convenio n.º 30104152012023; ámbito Empresa; suscrito con fecha 18/05/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de septiembre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA INTEREMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. (INTEREMPLEO ETT S.L.)

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito de una parte por la legal Representación de la empresa INTEREMPLEO ETT, S.L. y por el SINDICATO REDES, en las siguientes personas:

Por la parte empresarial: D. Pedro Martín Martínez García (Legal Representante de Interempleo ETT, S.L.).

Por la parte social: Miriam Odriozola Alcaraz (Presidenta del Comité de Empresa), Verónica Ferrer Guillamón, Nuria Castillo Mercader, María García Pérez, María del Carmen Navarro Galera (Resto de Miembros del Comité de Empresa).

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.

Conforme a lo regulado en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, y respetando íntegramente lo que en el mismo se dispone, e igualmente a lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente convenio colectivo se ciñen a los aspectos que la norma legal les confiere, y dentro del sometimiento a las disposiciones legales de ámbito superior.

Serán materias propias de negociación las recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre y cuando estas no contradigan ni menoscaben lo regulado en negociación de ámbito superior, sino que lo complementen, adapten y mejoren conforme a las peculiaridades de la empresa y sus trabajadores, siendo considerado aquel como derecho mínimo indisponible.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Interempleo ETT S.L. y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador o trabajadora:

«Puesto a disposición», aquel que es contratado para ser cedido a la empresa usuaria en que preste sus servicios.

«De estructura», aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa sitios en la Región de Murcia.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores o trabajadoras que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa mencionada en los artículos anteriores.

Quedan excluidos:

Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 5. Vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 01 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028 y entrará en vigor desde el momento de la firma del presente.

No obstante, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Dentro del plazo de un mes a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo en la negociación en un periodo no superior a un año desde su denuncia, las partes acuerdan mantener vigente íntegramente el contenido del presente documento, salvo en las adaptaciones legales que las normas obliguen, así como en lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito superior.

Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Si por regulación legal, acuerdos de convenio de ámbito superior, resolución judicial, u otra condición legal que lo obligue, hubiere de verse modificado en algún aspecto lo dispuesto en este convenio colectivo, la comisión negociadora habrá de reunirse en un plazo no superior a 7 días laborables para la adaptación de dichas modificaciones al convenio colectivo.

Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Compensación y absorción.

El Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, tanto a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por las empresas.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio.

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo colectivo sobre las establecidas en el presente Convenio. Serán valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio con la composición que se establece más adelante.

La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz pero sin voto.

Cada una de las partes que conformen la Comisión paritaria podrá convocar reunión de la misma, debiendo ser atendida en el plazo de siete días, con el fin de tratar las cuestiones que sean objeto de dicha convocatoria.

Estará constituida por cuatro miembros, dos por parte de la representación empresarial y dos por parte de la RLT, más asesores.

Son funciones de la Comisión paritaria:

La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

a) La vigilancia, control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en Convenio Colectivo, así como propiciar todos aquellos mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral de la empresa de trabajo temporal.

b) La interpretación, la información y el asesoramiento a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación del Convenio.

c) Resolver motivadamente en los casos de la inaplicación de condiciones del presente Convenio conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La solicitud de inaplicación se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de los trabajadores y trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique la inaplicación.

En caso de acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa

d) Cuantas otras le atribuyen el presente Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

Igualmente, y ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR III), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Las partes negociadoras demuestran su conformidad a trasladar automáticamente a este convenio cualquier modificación legal relativa a la materia que contempla este artículo.

Artículo 10. Inaplicación de condiciones laborales.

Se aplicará lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, se analizarán en la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, la cuestión se debatirá en la OMAL (Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral) de la Región de Murcia, según lo establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021).

Capítulo II**Organización del trabajo****Artículo 11. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.**

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa de trabajo temporal o a la persona en quien ésta delegue.

En relación con el personal que desarrollan tareas al servicio de una empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por ésta durante el tiempo de prestación de dicho servicio, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden siempre a la empresa de trabajo temporal.

Artículo 12. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.

Sin perjuicio de la responsabilidad del personal puesto a disposición ante la empresa de trabajo temporal respecto al adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, durante el tiempo de prestación de servicios en la empresa usuaria queda obligado al cumplimiento de las órdenes e instrucciones emanadas de éstas, relacionadas con la prestación del trabajo objeto del contrato de puesta a disposición.

Durante el plazo de vigencia del contrato de puesta a disposición el personal puesto a disposición tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria, comedores, cafetería, servicios médicos, etc., así como a canalizar cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral a través de la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.

Artículo 13. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición.

En su virtud, el personal puesto a disposición prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requieran sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a centros de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de 30 kilómetros, salvo acuerdo particular de mayor kilometraje entre empresa y trabajador, desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo habitual de prestación del servicio de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición.

Artículo 14. Forma del contrato.

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y un trabajador y trabajadora para prestar servicios en una empresa usuaria se formalizará siempre por escrito, con arreglo a las condiciones y los requisitos legalmente establecidos.

Respecto al personal de estructura, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

Artículo 15. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.

1. El personal de estructura puede ser contratado por la empresa de trabajo temporal por tiempo indefinido o por duración determinada, a jornada completa o parcial; y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

La modalidad de contratación será preferentemente indefinida y en todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal vigente, convenio colectivo de ámbito superior, o en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se acuerda la posibilidad de concertación del contrato por circunstancias de la producción por un periodo máximo de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. Se podrá formalizar contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato por defecto en un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato.

Los precitados periodos no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fijas.

Artículo 16. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.

1. El personal puesto a disposición para prestar actividad laboral en una empresa usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido, fijo discontinuo o mediante relación laboral de carácter temporal, por circunstancias de la producción, coincidente en este último caso con la causa y la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

2. Podrá concertarse contratos de duración determinada con personal puesto a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

La empresa de trabajo temporal incluirá en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en la legislación vigente. Asimismo, hará constar el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que pretende cubrir, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona sustituida o el de otra que pase a desempeñar el puesto de aquella, cuando se trate del supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Se acuerda la posibilidad de concertación del contrato por circunstancias de la producción por un periodo máximo de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fijas, en su caso, fija discontinua.

3. Se acuerda la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato de puesta a disposición. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Si bien, de acuerdo con el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos eventuales por circunstancias de la producción previsibles en el sector agrario y agroalimentario, el plazo máximo de contratación será de un máximo de 120 días al año.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

4. De conformidad con el artículo 15 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se acuerda la posibilidad de concertación del contrato fijo discontinuo, tanto a jornada completa como parcial, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados dentro del año natural, pudiendo ser cedidos en una o varias empresas usuarias.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por cualquier medio del que quede constancia (BuroSMS, SMS, WhatsApp, etc.), y con al menos 48 horas de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. Producido el llamamiento, la persona trabajadora fija discontinua, viene obligada a su incorporación al trabajo, ya que, de no efectuarlo, se considerará baja voluntaria salvo que justifique suficientemente las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

A fin de realizar los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, estos podrán comunicar a la empresa, al inicio de su relación laboral, su domicilio de residencia, número de teléfono móvil y dirección de correo electrónico, en su caso. Cualquier modificación deberá ser asimismo notificada a la empresa en un plazo máximo de 48 horas y, de no hacerse, se entenderán válidamente hechas las notificaciones realizadas en las direcciones y números facilitados por la persona trabajadora.

El cese de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos se hará en orden inverso al llamamiento, conforme a los listados elaborados, teniendo en cuenta, en todo caso, categoría, especialidad de la actividad en el sector donde se pone a disposición el trabajador, antigüedad y ámbito geográfico correspondiente.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador o trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, incluidos aquellos casos por riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o para aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

El llamamiento se efectuará debiendo tener en cuenta los siguientes criterios objetivos:

1. Delegación/oficina Interempleo ETT, S.L.
2. Clasificación o grupo profesional.
3. Cuadrillas (Reg. Agrario).
4. Antigüedad.
5. Experiencia de la persona trabajadora.
6. Polivalencia de puestos.
7. Ámbito geográfico 30 km desde delegación (salvo acuerdo particular en mayor kilometraje).

Los criterios de llamamiento se deberán aplicar a nivel de oficina/unidad de contratación: se agrupará a las personas trabajadoras fijas discontinuas en grupos profesionales y sectores de actividad.

En cuanto al ámbito geográfico para los llamamientos, inspirado en el artículo 14 del VI Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal, pero tomando como punto de origen la oficina, en el que deberá estar en un radio de acción de 30 km, salvo acuerdo particular de mayor kilometraje con el trabajador o trabajadora, se tendrá en cuenta desde el límite del término municipal de la localidad donde se ubique la oficina de la Empresa de Trabajo Temporal que lo contrata. Si bien, mediante acuerdo anexo al contrato de trabajo y en aras de dar cobertura de eventuales necesidades de los clientes, de forma particular se podrá acordar con los trabajadores ampliar el ámbito geográfico en el desempeño de sus actividades, inclusive para cubrir necesidades de clientes de otras delegaciones de la empresa.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento, se tendrá en cuenta, el número de días trabajados desde el 1 de abril de 2022, fecha de entrada en vigor de la reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

Para el caso de empate temporal de varios trabajadores en términos de antigüedad, se considerará con prioridad aquellos que hayan trabajado un mayor número de días y horas dentro del mismo año de contratación bajo la modalidad fijo-discontinuo y, en su defecto, aquel trabajador/a con mayores cargas familiares.

Aquellos/as trabajadores/as contratados bajo la modalidad fijo discontinuo que estando en activo cause baja por incapacidad temporal a los efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se le computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo, en las listas de llamamiento.

Capítulo III

Ingreso al trabajo

Artículo 17. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre las empresas de trabajo temporal y el personal contratado, tanto si se trata de personal de estructura como de personal de puesta a disposición para prestar servicios en una empresa usuaria.

La duración del período de prueba será la establecida en el convenio colectivo sectorial aplicable y, en su defecto, en la normativa laboral vigente.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y cualesquiera otras legalmente previstas que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo únicamente cuando exista acuerdo expreso y por escrito entre ambas partes, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 18. Contenido de la prestación laboral.

El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo.

El nivel profesional de encuadramiento determina la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial.

Capítulo IV

Clasificación profesional del personal de estructura

Artículo 19. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

El personal de estructura será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que se desarrollen.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Grupos funcionales. Todas las personas que desarrollen su actividad en la estructura de la empresa están clasificadas en uno de los siguientes grupos:

Técnicos/as: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados/as: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

Niveles profesionales.

Nivel profesional 1:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operaciones de limpieza.

Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Nivel profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente

exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Auxiliares Administrativos/as.

Introduutores de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.
Teleoperadores.

Conserjes y Porteros/as.

Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.

Nivel profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter general.

Trabajos de mantenimiento de instalaciones con capacidad suficiente para realizar las tareas propias del oficio.

Conductores/as.

Grabadores/Verificadores/as.

Comerciales.

Ayudantes de agencia en materia de prevención, selección y gestión.

Nivel profesional 4:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros los trabajadores o trabajadoras.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter avanzado y secretarías y secretarios de departamento.

Coordinador de operaciones y técnico de prevención (grado medio), selección y gestión.

Comerciales especializados o avanzados (en todo caso se consideran como tales los que llevan realizando estas funciones más de un año).

Nivel profesional 5:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, así como personas con titulación universitaria sin experiencia.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Secretaria/o de dirección con dominio de idioma/s extranjero.

Programador/a de informática.

Jefes/as de Agencia, Jefe/a Técnico/a y Formadores/as de personal.

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

Nivel profesional 6:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras.

Tareas complejas, pero homogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Jefes/as de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes/as de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.

Responsable de varias agencias.

Nivel profesional 7:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «0», o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este nivel profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de personas colaboradoras.

Nivel profesional 0:

Criterios generales: Las personas pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Procedimientos. En caso de discrepancia sobre el adecuado encuadramiento de su personal en el nivel profesional correspondiente, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la Comisión paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días.

Consolidación de nivel superior. El desempeño de trabajo de nivel superior en uno o varios períodos de contratación durante cuatro meses en un año o de ocho meses en dos años, dará derecho a consolidar el nivel superior. En todo caso, quedarán excluidos de la consolidación del nivel superior por los motivos expuestos, las personas que desempeñen funciones de nivel superior por causas de interinidad.

Ámbito de aplicación. El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación al personal de estructura.

Capítulo V

Movilidad y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 20. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa de trabajo temporal o, en su caso, en las empresas usuarias tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de puesta a disposición que fuera objeto de movilidad funcional a instancias de la empresa usuaria donde presta actividad laboral, habrá de comunicarlo a la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que se tratara de funciones de un grupo profesional inferior, supuesto este en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

1. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, el personal de puesta a disposición que, por necesidad de la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos del apartado anterior, percibirán las dietas u otros conceptos extrasalariales al efecto establecidos en el Convenio colectivo de la empresa usuaria.

2. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, el personal de estructura que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos en el apartado primero del presente artículo, percibirán, en concepto de dietas las cantidades siguientes:

3. De 15 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio y de 27 euros en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa, pudiendo en este caso solicitar la persona interesada una provisión de fondos a la empresa.

El personal de estructura que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos la persona afectada utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,27 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

Artículo 22. Modificación de condiciones de trabajo.

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en los artículos 20 y 21 del presente Convenio, proceda a la modificación de

alguna de las condiciones de trabajo del personal puesto a disposición previstas en el contrato de puesta a disposición, las personas afectadas habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

Capítulo VI

Régimen salarial del personal de estructura

Artículo 23. Estructura y Valor de la Retribución Salarial.

La retribución del personal de estructura estará integrada por:

El salario base de Convenio.

Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.

Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

Percepciones extrasalariales.

El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a las personas afectadas, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirá el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

El personal de estructura incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Puesto de trabajo.
- Cantidad o calidad de trabajo.
- Plus de trabajo nocturno.
- De carácter personal, excepto antigüedad.

Puesto de trabajo: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y persona trabajadora en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Cantidad o calidad de trabajo: Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se pacte en el ámbito de cada empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, quienes presten jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 30 por 100 del salario base de Convenio.

Plus Personal: Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

Categorías y retribución salarial, personal de estructura

Se acompaña como Anexo I las tablas salariales para el año 2025.

1. Para el año 2025, sobre las tablas salariales del año 2025, se aplicará la actualización conforme al SMI, en su caso, guardando entre categorías la

diferencia salarial que se venga estableciendo. Sobre dicha actualización se llevará a cabo un incremento salarial del 2% en todos los conceptos económicos salariales.

2. Para cada uno de los años posteriores de vigencia del presente acuerdo, operará igual condición que la anteriormente manifestada: actualización conforme al SMI, garantía de mantenimiento de diferencias salariales entre las diferentes categorías, e incremento posterior del 2% para todos los conceptos económicos salariales.

3. En el supuesto de vencimiento del presente convenio, y mientras no se negocie convenio de ámbito superior por el cual se disponga actualización de tablas salariales por falta de negociación y acuerdo, operará automáticamente un incremento salarial del 2% por categoría y concepto retributivo cada año posterior, salvo pacto que mejore dichas cantidades. Si bien, una vez se apruebe el convenio de ámbito superior se procederá a la regularización salarial que en su caso corresponda.

4. En ningún caso se procederá a regularizar, si fuese el caso, detrayendo cantidad salarial alguna a los trabajadores y trabadoras, siendo todo el exceso compensable y absorbible con las subidas que pudieran producirse.

Mejoras voluntarias.

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral de la empresa.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

El personal de estructura tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base mensual de Convenio. Se abonarán en junio y diciembre o prorrateadas a lo largo del año, a elección de cada empresa.

Artículo 25. Percepciones extrasalariales.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte, dietas, kilometraje, bono guardería e indemnizaciones.

Capítulo VII

Régimen salarial del personal de puesta a disposición

Artículo 26. Retribución del personal de puesta a disposición.

El personal contratado para ser cedido a empresas usuarias tendrá derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio Colectivo aplicable a la misma, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo. Deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semana, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

1. A los efectos anteriores y con el fin de clarificar el concepto legal de Convenio Colectivo aplicable, serán de aplicación las retribuciones establecidas en los Convenios Colectivos de carácter estatutario o extraestatutario, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa usuaria.

Quedan excluidos los pactos individuales y los complementos denominados ad personam, no vinculados al puesto de trabajo.

En el contrato de puesta a disposición se hará constar la retribución total a percibir por el trabajador, conforme a las normas convencionales citadas en los párrafos precedentes, con cita expresa de las mismas.

2. En cualquier caso, se hará constar la retribución por unidad de tiempo, indicando la retribución/hora y reflejando separadamente aquellos conceptos que no puedan prorratearse por horas.

El personal puesto a disposición tendrá derecho a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que las plantillas de éstas y, de no ser ello posible, en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o firma del Acuerdo correspondiente.

3. El personal que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir dichos atrasos siempre que hubieran prestado servicios en la empresa durante el tiempo de vigencia de los convenios, acuerdos o pactos colectivos de aplicación, sin que, a estos efectos, tenga carácter liberatorio para la empresa el recibo del saldo y finiquito firmado, en su caso, por la persona interesada. El abono de los atrasos, en este caso, se realizará en un período no superior a tres meses desde la publicación o firma de aquéllos.

4. En el contrato de trabajo u orden de servicio constarán igualmente todos los datos citados en el punto 2 de este artículo, así como el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que se pretende cubrir.

5. En el caso previsto en el vigente artículo 12 de la Ley 14/1994, o en su caso el vigente, durante el tiempo en que la empresa de trabajo temporal deba facilitar a la persona contratada la formación requerida en materia preventiva, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios, el trabajador o la trabajadora tendrá el derecho a percibir la retribución establecida en el apartado 1 del presente artículo.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 27. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo del personal de estructura será de 1.745 horas.

La retribución integra de la jornada anual, pactada en el presente Convenio, se aplicará a periodos de descanso. Estos periodos de descanso deberán concretarse en jornadas completas o, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con las personas trabajadoras propiamente dichos, en medias jornadas, entendiéndose en tal caso que la jornada anual efectiva anual exigible a los trabajadores es la establecida en el presente artículo.

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas entre las partes, empresa y RLT.

La jornada de trabajo del personal puesto a disposición será la aplicable en la empresa usuaria, en función del puesto de trabajo desempeñado.

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las establecidas conforme al marco horario aplicable a la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas. En cualquier caso, habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.

Cualquier modificación legislativa posterior que afecte al cómputo de la jornada de trabajo conllevará automáticamente la adaptación horaria respetando los límites que en su caso correspondan.

La distribución irregular de la jornada se podrá llevar a cabo por acuerdo entre la empresa y su RLT, con los límites que correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Para el personal de estructura, la retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 15 por 100 sobre la hora ordinaria.

Respecto del personal de puesta a disposición, en materia de la retribución de las horas extraordinarias será de aplicación lo dispuesto al efecto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

Las partes procurarán limitar la realización de horas extraordinarias a aquellos supuestos de fuerza mayor.

Artículo 29. Licencias y permisos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos retribuidos y derechos de conciliación previstos en la legislación vigente y particularmente en los mismos términos estipulados en el convenio colectivo regional del sector.

En particular, el permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares en los términos legal y convencionalmente previstos será de tres días, sin perjuicio de las ampliaciones que procedan conforme a la norma aplicable.

La reducción de jornada por guarda legal, cuidado directo de familiar y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y, particularmente en los mismos términos estipulados en el convenio colectivo regional del sector.

Del mismo modo, será de aplicación automática los permisos que se reconozcan en cada momento aprobados en el marco del Estatuto de los Trabajadores o en convenios colectivos de ámbito superior, sin precisar para ello la modificación o ampliación de lo previsto a la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 30. Deber de preaviso y comunicación en supuestos de ausencia al trabajo e incapacidad temporal.

Preaviso en permisos y ausencias justificadas.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa, con la máxima antelación posible y, en todo caso, tan pronto como le resulte razonablemente viable, de cualquier ausencia al trabajo derivada del disfrute de permisos retribuidos o no retribuidos, así como de cualquier otra causa que justifique su falta de asistencia.

Asimismo, el trabajador vendrá obligado a justificar documentalmente la causa de la ausencia que motive el permiso en el plazo más breve posible y conforme a las exigencias legales o convencionales aplicables. Si bien, para el caso de asistencia a consultas médicas concertadas, la persona trabajadora vendrá obligada a informar a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo urgencias médicas.

El incumplimiento del deber de preaviso o de justificación, cuando no resulte debidamente acreditada la imposibilidad de efectuarlo, podrá ser calificado por la empresa como falta laboral, susceptible de sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de su eventual consideración como ausencia injustificada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del presente convenio.

Efectos del incumplimiento.

La falta de comunicación o preaviso en los términos aquí establecidos podrá determinar que la ausencia sea considerada, a efectos organizativos y disciplinarios, como absentismo laboral, con las consecuencias inherentes en cada caso, sin perjuicio de su posterior regularización si el trabajador acredita debidamente la causa justificativa.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en particular en el Estatuto de los Trabajadores, así como del respeto a los derechos del trabajador en materia de protección de datos y salud laboral.

Artículo 31. Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación y protección.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la reducción de jornada por cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en los términos establecidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo sectorial aplicable.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.

Estos derechos se ejercerán en los términos previstos en la legislación vigente, en el convenio colectivo sectorial aplicable o, en su caso, en los acuerdos que se alcancen con la representación legal de las personas trabajadoras o con la persona trabajadora afectada.

Artículo 32. Excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a las excedencias previstas en la legislación vigente y en el convenio colectivo sectorial aplicable. En particular, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo mejora convencional, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral.

1. En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuras o que, por cualquier causa, precisen hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada diaria de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las personas progenitoras adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras permanentes tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en sé iniciará.

3. El personal que tenga la consideración de víctima de violencia de género o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores y trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La concreción de la jornada ordinaria establecida en los apartados anteriores vendrá referida al horario establecido con carácter general en la empresa, salvo la existencia de acuerdos individuales entre ésta y la persona interesada.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento interno, ajustándose su ejercicio a lo previsto en la legislación vigente y en el convenio colectivo sectorial aplicable.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo o nivel al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 33. Protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo y se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras afectadas las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá la duración, reserva de puesto, opciones de retorno, continuidad o extinción contractual e indemnización previstas en la legislación vigente.

La suspensión y, en su caso, la extinción del contrato de trabajo por estas causas se registrará igualmente por lo dispuesto en la normativa vigente, y en particular, respetando lo estipulado en el artículo 49.1, apartado m) del Estatuto de los Trabajadores.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 34. Igualdad.

Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género. Se realizarán los esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El plan de igualdad de la empresa contempla entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007, a tal efecto:

Aplicación del Plan de Igualdad.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El ámbito de negociación del plan de igualdad aglutina todos los centros de trabajo de la empresa a nivel nacional.

Contenido del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 35. Código Ético y Compliance empresarial.

Concepto de Código ético.

Conjunto de principios por los cuales se rigen las empresas para garantizar que los empleados actúen acorde a los valores que representan a la empresa. Establecerlo garantiza la honestidad e integridad en las actividades diarias y brinda una mejor imagen entre los empleados y clientes.

Este código de ética de una empresa puede describir la misión y los valores de la organización, la manera se abordan diferentes tipos de situaciones y los estándares profesionales que se esperan de todos los miembros de la empresa.

Adhesión al Código Ético.

En todo lo referente a la representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas de trabajo temporal, Interempleo ETT S.L., en su condición de miembro, se adhiere al Código Ético de ATTESUR, a nivel regional, así como ASEMPLEO, a nivel nacional, con el objetivo de cumplir y defender el compromiso y la responsabilidad en la gestión de las actividades asumidas en unas relaciones basadas en la buena fe, ética empresarial.

Contenido del Compliance empresarial.

Tras el análisis de las conductas delictivas el Código Penal impone a las Empresas adoptar medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en

el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica (Art. 31 bis), a través de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio.

En ese sentido, y dada la importancia, la dirección de la empresa acordó la elaboración de un programa de cumplimiento allá por el año 2019, quedando desde entonces implementado.

Dicho programa tiene como pilares fundamentales:

- 1) Análisis de los riesgos.
- 2) Creación de un código de conducta.
- 3) Creación de un manual de prevención de riesgos penales.
- 4) Formación.
- 5) Consultas.

Canal de Denuncias.

Se encuentra habilitado para todos los trabajadores de INTEREMPLO ETT S.L. un Canal de Denuncias con-fidencial para poder trasladar cualquier incidencia, potencial incumplimiento o irregularidad en la compañía.

Todos los trabajadores y trabajadoras pueden hacer llegar sus quejas, sospechas o situaciones particulares a través de un buzón confi-dencial, sobre posibles irregularidades o incumplimientos que pudieran estar produciéndose en el seno de la organización: canaldedenuncias@interempleo.es, a través del cual podrán comunicar irregularidades en formato libre.

Con carácter alternativo, los trabajadores pueden enviar sus denuncias a través del formulario anónimo presente en la página web www.interempleo.es, sección de comunicación; o bien por correo postal a la siguiente dirección: Calle Deportista Jesús Hernández "Tito", n.º 1 - Edificio Torre de CRISTAL, Planta 3.ª, C.P. 30100, Espinardo - Murcia.

En el canal de denuncias de Interempleo se garantiza un protocolo de garantía y seguridad para los denunciante aplicando garantía de indemnidad (artículo 24 de la Constitución española - derecho a la tutela judicial efectiva).

Artículo 36. Vacaciones.

1. Para el personal de estructura, la duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no podrá ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas.

La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base de Convenio y pluses o complementos fijos del personal. Para el personal de estructura el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el personal interesado.

2. Al personal de puesta a disposición contratados temporalmente se les podrá abonar la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo, salvo que la duración del mismo, o la sucesión de contratos sin solución de continuidad, sea de un año o superior. Si fuera inferior a un mes quedará incluida la citada compensación económica en la liquidación definitiva devengada a la fecha de extinción de la relación laboral.

En cuanto a su duración, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo IX

Acción social

Artículo 37. Seguro colectivo.

La empresa concertará una póliza de seguro colectivo para cubrir las siguientes contingencias del personal de estructura y de los puestos a disposición, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 20.000 euros.

Gran invalidez: 25.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 20.000 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 15.000 euros.

El seguro colectivo podrá ser llevado a cabo de forma colectiva o individual, siempre y cuando cubra el mínimo importe indicado. La póliza que dé cobertura a tal seguro habrá de estar a disposición de los representantes de los trabajadores o sindicatos representativos dentro de la empresa.

Artículo 38. Bono guardería.

Al personal de estructura la empresa abonará a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, la cantidad de 500 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 70% de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.
- No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1.

El pago se realizará de manera trimestral, y proporcional a la cantidad total y se efectuará a través de bonos o cheques guardería que se establezcan por parte de la empresa al efecto.

Este bono está exento de compensación y absorción y será de aplicación a partir de la publicación del convenio el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 39. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la Empresa de Trabajo Temporal abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 3 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el

mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones. Los efectos económicos del presente artículo serán desde la fecha de publicación en el BORM.

Capítulo X

Suspensión y extinción del contrato

Artículo 40. Suspensión del contrato.

En esta materia se estará a lo regulado en convenios colectivos o disposiciones de rango superior, y en todo caso a lo que disponga la legalidad vigente, actualmente recogidas en el Artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras de estructura que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de su empresa con la antelación mínima siguiente:

- Nivel 1 a 3: 8 días laborables.
- Nivel 4 a 7: 15 días laborables.

Los trabajadores y trabajadoras en misión que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de su empresa con la antelación mínima siguiente:

- Técnicos/as titulados/as: Quince días.
- Resto de los trabajadores y trabajadoras: Una semana.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre la empresa de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.

El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal de estructura o del personal en misión facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 42. Extinción por finalización del contrato.

Las personas trabajadoras de puesta a disposición tendrán derecho a percibir a la finalización de su relación laboral, por cumplimiento del contrato suscrito, la indemnización económica legalmente prevista, que también podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

Al personal de estructura le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régimen legal previsto en cada caso, según la modalidad de contratación utilizada.

Tanto en uno como en otro caso, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra la terminación de la relación laboral con una antelación de quince días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono en favor de la persona trabajadora del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

Capítulo XI

Formación profesional

Artículo 43. Formación profesional.

Con la finalidad de dar cumplimiento a la obligación general de suministrar al personal de puesta a disposición la formación necesaria y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, la empresa destinará con periodicidad anual el 1 por ciento de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias. Por masa salarial se entenderá la definida por las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en su caso, la legislación vigente.

La cantidad destinada a formación a la que hace referencia el punto anterior, será incrementada en un 0,25 por ciento de la masa salarial, prestando con dicho incremento especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Capítulo XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 44. Prevención de riesgos laborales.

1. Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Corresponde a la Dirección de la empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores y trabajadoras, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores y trabajadoras.

2. Asimismo y por lo que se refiere de manera específica a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición de las empresas usuarias, ambas partes velarán especialmente por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley 14/1994 de 1 de junio y Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero y demás normativa de desarrollo aplicable.

3. De conformidad con el art. 4 del Real Decreto 216/1999, la empresa usuaria instruirá al personal puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

4. Las partes firmantes del presente Convenio velarán para que la vigilancia de la salud sea un derecho de los trabajadores y trabajadoras presidido por los principios de confidencialidad, voluntariedad, especificidad, planificación e injerencia mínima, sin que en ningún caso se ampare un trato discriminatorio respecto de los trabajadores y trabajadoras que para el mismo puesto de trabajo ocupe la empresa usuaria.

Artículo 45. Control y verificación de las situaciones de incapacidad temporal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se reserva el derecho a verificar el estado de salud

de la persona trabajadora cuando este sea alegado para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

A tales efectos, la ETT podrá requerir al trabajador para que se someta a reconocimiento médico a cargo de personal sanitario competente designado por la misma. Dichos reconocimientos se llevarán a cabo con pleno respeto a la dignidad del trabajador, garantizando en todo caso la confidencialidad de la información médica obtenida y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

La negativa injustificada de la persona trabajadora a someterse a dicho reconocimiento médico podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa en relación con la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran derivarse conforme a la legislación aplicable.

Asimismo, la ETT podrá establecer mecanismos de seguimiento y control de las situaciones de incapacidad temporal dentro de los límites legales, con el fin de verificar la concurrencia, mantenimiento y adecuada evolución de la causa justificativa de la ausencia.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, así como del respeto a los derechos fundamentales del trabajador y a la normativa aplicable en materia laboral y sanitaria.

Capítulo XIII

Creación de empleo estable

Artículo 46. Creación de empleo estable.

La empresa se compromete a que el 80% del personal de estructura tenga relación laboral de carácter indefinido

Para calcular el porcentaje anteriormente referenciado se tendrá en cuenta el censo de trabajadores y trabajadoras contratados a 31 de diciembre del año anterior.

Capítulo XIV

Régimen disciplinario

Artículo 47. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. Pequeños descuidos en la conservación del material según los protocolos establecidos.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, teléfono móvil y correo electrónico, en su caso.

9. No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.

10. No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.

11. Falta de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros, mandos, resto de personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Se consideran faltas graves:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al mes sin justificación.

3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros y compañeras sin la debida autorización.

5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada, así como el incumplimiento, conforme al artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de las normas sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no sea constitutiva de falta muy grave.

6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros y compañeras o superiores.

7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

8. El abandono del trabajo sin causa justificada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.

10. Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.

11. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.

12. La inasistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.

4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto al resto del personal como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.

5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a las personas, sean superiores, compañeras o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con las personas subordinadas.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral, generen un riesgo grave e inminente o produzcan graves daños a la empresa, así como el incumplimiento de prohibiciones establecidas en la normativa vigente que puedan derivar en sanción o responsabilidades para la empresa.
17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.
18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.
19. La inasistencia injustificada a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.
20. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.
21. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 48. Sanciones.

Las sanciones a aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves, al año.

Capítulo XV

Representación y acción sindical en la empresa

Artículo 49. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Con independencia de las competencias que legalmente tiene atribuidas, se reconoce a los representantes legales de los trabajadores (RLT) las siguientes facultades:

Recibir información trimestral sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados por la empresa de trabajo temporal.

Recibir información semestral sobre la evolución del empleo y de la contratación estable a llevar a cabo por la empresa.

Recibir información sobre los planes y acciones en materia de formación profesional, dirigidos y realizados en beneficio de los trabajadores y trabajadoras que prestan tareas en empresas usuarias.

Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación e Igualdad de Oportunidades.

Artículo 50. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras, previa autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato requirente.

La empresa vendrá obligada a proporcionar mensualmente al sindicato de una relación nominal de los descuentos en nómina de la cuota sindical efectuada a sus afiliados y afiliadas.

Artículo 51. Procedimiento electoral. Elección.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles como Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan, al menos, una antigüedad de tres meses.

El ámbito para la celebración de elecciones para representantes de los trabajadores será el provincial.

Artículo 52. Derechos sindicales.

La empresa pondrá a disposición de los Sindicatos un dispensador, con la finalidad de depósito, custodia, recogida de propaganda y publicidad sindical.

Las Secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores y trabajadoras afiliados a los Sindicatos que cuenten con representación unitaria en la empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por un Delegados y Delegadas sindicales, siempre que la empresa ocupe a más de 100 personas, cualquiera que sea la clase de su contrato.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa podrá realizar la acumulación de horas de los representantes legales de trabajadores y trabajadoras, a los efectos de designación de personas liberadas.

Derecho supletorio. Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la normativa general laboral y de Seguridad Social, y especialmente a lo establecido en el Convenio Colectivo de ETT de ámbito superior vigente en cada momento.

Anexo I**Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales**

Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están incluidas las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo 29 del VI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, así como la retribución del período de vacaciones pactado, tienen el carácter de retribución mínima en el sector exclusivamente para el personal de estructura, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se refieren al salario base y podrán hacerse efectivas en doce o, en su caso, en catorce mensualidades, a elección la empresa, tal como se encuentra previsto en el citado artículo 29. Las mejoras salariales que se introduzcan serán fijadas en función de las características del puesto de trabajo a desempeñar, mediante la asignación de cualquiera de los conceptos retributivos especificados en los artículos 25, 30 y concordantes del VI Convenio Colectivo.

Tablas salariales en euros anuales para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

GRUPO	2025	Δ%	2026	Δ%	2027	Δ%	2028
1	16.741,76	4,10%	17.428,17	2,00%	17.776,74	2,00%	18.132,27
2	16.943,76	4,10%	17.638,45	2,00%	17.991,22	2,00%	18.351,05
3	17.145,76	4,10%	17.848,74	2,00%	18.205,71	2,00%	18.569,83
4	17.571,98	4,10%	18.292,43	2,00%	18.658,28	2,00%	19.031,45
5	19.734,39	4,10%	20.543,50	2,00%	20.954,37	2,00%	21.373,46
6	22.574,51	4,10%	23.500,06	2,00%	23.970,07	2,00%	24.449,47
7	23.655,21	4,10%	24.625,07	2,00%	25.117,58	2,00%	25.619,93

Las presentes tablas salariales, consideradas como remuneraciones mínimas, podrán ser modificadas y actualizadas en función de lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo, una vez sea conocido el SMI de cada año de vigencia.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

Instituto de Fomento de la Región de Murcia

4579 Extracto de la Resolución de 18 de septiembre de 2026, del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en ferias, eventos y misiones comerciales. Feria Sweets and Snacks 2027.

BDNS (Identif.): 930638

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/930638>)

Primero. Beneficiarios.

PYMES y comunidades de bienes pertenecientes al sector de confitería y snacks.

CNAE: 10.3, 10.4, 10.5, 10.6, 10.7, 10.8, 11.0, 46.1, 46.3, 46.6, 46.8, 46.9, 47.1, 47.2, 47.7, 56.2

Segundo. Objeto.

Participar en la Feria Sweets and Snacks 2027.

Fechas de la actuación: del 15 al 21 de mayo de 2027.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 23 de abril de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa, publicadas en el BORM de 3 de mayo de 2024.

Cuarto. Cuantía.

El crédito disponible máximo para esta convocatoria es de 78.960 € y está financiado con recursos del FEDER.

La cuantía máxima de ayuda por beneficiario es 13.160 €

El número de empresas que podrán resultar beneficiarias de esta convocatoria está limitado a 6 empresas.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación será desde el día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el BORM y hasta el 30 de octubre de 2026.

Sexto. Otros datos.

Esta convocatoria será gestionada por la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia.

Las empresas solicitantes deberán ingresar una cuota de participación de 5.640 € + IVA.

Murcia, 18 de septiembre de 2026.—El Director, por delegación, Joaquín Gómez Gómez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4580 Extracto de la convocatoria de las subvenciones para el ejercicio 2026, dirigidas a empresas de inserción para el fomento de la integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social. 2.ª convocatoria.

BDNS (Identif.): 930632

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/930632>)

Primero. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones convocadas por esta Orden, las empresas de inserción que cumplan con lo establecido en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, que se encuentren inscritas y calificadas por el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 5 apartados 2 y 3 de la Orden de bases reguladoras.

Segundo. Objeto.

Fomentar, promover y facilitar la integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social a través de las ayudas a la contratación en empresas de inserción.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de la Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos de fecha 16 de mayo de 2025 por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a empresas de inserción para el fomento de la integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social (BORM n.º 116, de 22 de mayo de 2025), y corrección de errores publicada en el BORM n.º 122, de 29 de mayo de 2025.

Cuarto. Cuantía.

El crédito disponible inicial es de 400.000,00 euros financiados exclusivamente por fondos propios. Para el programa de ayuda n.º 1 es de 200.000,00 euros, para el programa de ayuda n.º 2 es de 100.000,00 euros, y para el programa de ayuda n.º 3 será de otros 100.000,00 euros.

Para el programa 1, la ayuda queda cuantificada en el 80% del SMI del último día del año 2025 para la contratación o mantenimiento de puestos de inserción ocupados por hombres y el 90% del SMI del último día del 2025 para los ocupados por mujeres.

Esta cuantía máxima irá referida a un contrato de 12 meses a jornada completa, aunque la ayuda a percibir será proporcional a la duración y jornada del contrato celebrado por cada puesto de inserción, subvencionándose el periodo

comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, teniendo como referencia la cuantía anual antes referida, sin perjuicio de que los contratos que excedan del periodo subvencionable establecido puedan subvencionarse en las posibles convocatorias de años sucesivos.

Para el programa 2, la cuantía de la subvención se establece mediante coste unitario a razón de 2.500,00 euros por cada puesto de trabajo de 12 meses a jornada completa, reduciéndose proporcionalmente según la duración y jornada de cada uno de esos puestos, con un máximo de 20.000,00 euros por cada técnico contratado, subvencionándose las contrataciones que estén comprendidas entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026.

Para el programa 3, las ayudas consistirán en:

a) Subvención a fondo perdido de hasta el 50% de la inversión subvencionable.

b) Subvención financiera de hasta el 50% del total de los intereses generados por el préstamo concedido por una entidad de crédito durante el año de la convocatoria o el inmediatamente anterior, destinado a la inversión subvencionable.

Cuando el importe del préstamo o préstamos fuera superior al importe de la inversión subvencionable, los intereses se calcularán de forma proporcional al importe de dicha inversión.

Las ayudas contempladas en los dos apartados anteriores serán compatibles entre sí, no pudiendo superar la suma de ambas el 50% del valor de la inversión subvencionable, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) recuperable, ni exceder de treinta mil euros (30.000,00 euros) por entidad solicitante.

Por este programa no se subvencionarán más de dos préstamos por empresa.

Quinto. Plazo.

El plazo de presentación de solicitudes se iniciará al día siguiente de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín oficial de la Región de Murcia finalizando en el plazo de siete días naturales desde la publicación del extracto de la convocatoria en el mencionado Boletín Oficial.

Sexto. Otros datos.

La concesión de las subvenciones incluidas en los programas 1 y 2, se realizará mediante el sistema de concurrencia no competitiva, previa comprobación de que se cumplen en el solicitante de los requisitos establecidos para su otorgamiento, sin que sea necesario establecer la comparación de las solicitudes, ni la prelación entre las mismas, hasta el límite del crédito presupuestario establecido en la convocatoria, con las salvedades establecidas en las bases reguladoras en lo referente a la posibilidad de practicar un prorrateo conforme a lo previsto en el artículo 22 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La concesión de subvenciones incluidas en el programa 3 se llevará a cabo en régimen de concurrencia competitiva, previa valoración de las solicitudes presentadas conforme a los criterios establecidos en el Art. 26 por una Comisión de Valoración, que tendrá la siguiente composición: Presidencia: El Técnico Consultor adscrito a la Dirección General competente en materia de economía social; Vocal: El titular del Servicio de Economía Social; Secretaría: La persona responsable del programa de ayuda perteneciente al Servicio de Economía Social.

Murcia, 17 de septiembre de 2026.—Consejero de Empresa, Empleo y Economía Social, Luis Alberto Marín González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Formación Profesional

4581 Extracto de la Orden de 17 de septiembre de 2026 de la Consejería de Educación y Formación Profesional por la que se convocan los Premios de Bachillerato de Investigación/Excelencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondientes al curso 2025-2026.

BDNS (Identif.): 930568

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/930568>)

Primero.- Beneficiarios.

Alumnado que haya cursado y completado el programa específico de Bachillerato de Investigación en el curso académico 2025-2026 en cualquiera de las modalidades de Bachillerato, en centros docentes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia autorizados para la impartición del citado programa.

Podrá optar a los Premios de Bachillerato de Investigación/Excelencia el alumnado que cumpla los requisitos siguientes:

a) Haber cursado y completado los dos cursos del programa específico de Bachillerato de Investigación en alguno de los centros autorizados para la impartición de este programa en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, durante el curso académico 2025-2026, en cualquiera de las modalidades de Bachillerato establecidas en el artículo 11 del Decreto 251/2022, de 22 de diciembre.

b) Haber obtenido el Título de Bachiller en el curso académico 2025-2026 con todas las materias de la etapa cursadas y superadas, en la evaluación final ordinaria, en un centro docente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

c) Haber obtenido una nota media igual o superior a 9,5 puntos en las materias propias del Programa de Bachillerato de Investigación: Metodología de la Investigación I y II.

d) Haber obtenido una nota media igual o superior a 9,5 puntos en las calificaciones del conjunto de la etapa en cualquiera de las modalidades del Bachillerato.

Segundo.- Objeto.

Convocar los Premios de Bachillerato de Investigación/Excelencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondientes al curso 2025-2026.

Tercero.- Bases reguladoras.

Orden de 19 de enero de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras de los Premios de Bachillerato de Investigación/Excelencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 2 de febrero de 2024).

Cuarto.- Premios.

Se podrá conceder, como máximo, un premio por cada uno de los centros docentes autorizados a impartir el programa específico de Bachillerato de Investigación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La obtención del Premio de Bachillerato de Investigación/Excelencia se hará constar mediante diligencia, en el expediente y en el historial académico, de cada uno de los alumnos premiados.

La obtención del Premio de Bachillerato de Investigación/Excelencia por parte de un alumno podrá suponer la exención del pago de precios públicos por servicios académicos en la primera matriculación o siguientes en estudios superiores en las Universidades Públicas de la Región de Murcia.

El alumnado premiado recibirá un diploma acreditativo de tal distinción.

Quinto.- Procedimiento y plazo para la presentación de candidatos al premio.

Cada centro docente autorizado a impartir el programa específico de Bachillerato de Investigación podrá proponer un único candidato para participar en la obtención de los Premios de Bachillerato de Investigación/Excelencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondientes al curso 2025-2026, de acuerdo con el artículo 4.1 de la Orden de 19 de enero de 2024.

El candidato propuesto por cada centro docente será el que obtenga mayor puntuación de entre los candidatos del centro que cumplan los requisitos de participación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 de la Orden de 19 de enero de 2024. Dicha puntuación se realizará con base en los siguientes porcentajes:

- a) 50 por ciento a la calificación obtenida en el Proyecto de Investigación.
- b) 35 por ciento a la calificación numérica obtenida en la materia de segundo curso de Bachillerato cuyos aprendizajes estén relacionados con el proyecto de investigación desarrollado, o en su caso, a la media aritmética de las calificaciones numéricas obtenidas en dos materias de dicho curso cuyos aprendizajes estén relacionados con el proyecto de investigación desarrollado.
- c) 15 por ciento a la nota media de la etapa de Bachillerato.

La puntuación final se expresará en una escala de 0 a 10 puntos con dos decimales, redondeando a la centésima.

En caso de producirse empate en la puntuación final, entre el alumnado de un mismo centro docente, este se dirimirá aplicando en el orden establecido, los criterios que a continuación se indican:

- a) La mayor nota media de la etapa de Bachillerato.
- b) La mayor calificación obtenida en el Proyecto de Investigación.
- c) La mayor nota media de las calificaciones obtenidas en las materias Metodología de la Investigación I y II.

En el supuesto de que, una vez aplicados los criterios anteriores se mantenga la situación de empate en la puntuación final entre el alumnado de un mismo centro docente, se dirimirá el mismo mediante la aplicación sucesiva de los siguientes criterios:

- a) Mayor número total de menciones de honor en las materias de los dos cursos de la etapa de Bachillerato.
- b) Mención de honor en el Proyecto de Investigación.
- c) Mención de honor en las materias Metodología de la Investigación I y II.

De acuerdo con el artículo 5.2 de la orden de 19 de enero de 2024, el secretario del centro docente, con el visto bueno del director, deberá remitir al Servicio de Ordenación Académica, de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación, el Anexo adjunto a la orden de convocatoria debidamente cumplimentado, haciendo constar en la tabla B la relación de todo el alumnado que cumple los requisitos de participación, ordenada de mayor a menor puntuación final, y en la tabla C el candidato propuesto por el centro.

Para cada alumno relacionado en el citado anexo, se remitirá certificación académica debidamente firmada donde consten las calificaciones obtenidas en todos los cursos de la etapa de Bachillerato y la nota media en la etapa. Asimismo, se remitirá para cada alumno relacionado, una certificación de la calificación final obtenida en el proyecto de investigación desarrollado con indicación de la materia con la que está relacionada, expedida y firmada por el profesor coordinador del programa y con el visto bueno del director del centro docente.

El plazo para presentar la documentación por parte de los centros educativos será de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en la que se publique este extracto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de septiembre de 2026.—El Consejero de Educación y Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades,
Investigación y Mar Menor

4582 Anuncio por el que se hace pública la Resolución de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se emite el Informe de Impacto Ambiental AAS20250045, sobre el proyecto de industria alimentaria cuyo objeto es la fabricación de productos alimentarios, fundamentalmente leche de avena y procesado de fruta, en el T.M. de Molina de Segura, promovido por Mak Food Company, S.L.

Conforme a lo establecido en el artículo 47.3 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, se hace pública la decisión de no someter a Evaluación de Impacto Ambiental Ordinaria el proyecto de industria alimentaria cuyo objeto es la fabricación de productos alimentarios, fundamentalmente leche de avena y procesado de fruta sita en terrenos ubicados en Molina de Segura (Murcia), promovido por el titular Mak Food Company, S.L., NIF B44546141.

El contenido completo de la Resolución estará disponible, a partir del día siguiente a la publicación del presente Anuncio, en la página web de la CARM:

<http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=208844&IDTIPO=60>

En Murcia, a 16 de septiembre de 2026.—El Director General de Medio Ambiente, Juan Antonio Mata Tamboleo.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Aledo

4583 Aprobación definitiva de la modificación del artículo 4 de la ordenanza municipal reguladora de las ayudas de fomento a la natalidad en el municipio de Aledo.

Transcurrido el plazo de información pública del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Aledo en sesión de fecha 27 de julio de 2026, relativo a la modificación del artículo 4 de la Ordenanza Municipal Reguladora de las ayudas de fomento a la natalidad en el municipio de Aledo, sin que se hayan presentado reclamaciones ni alegaciones, el citado acuerdo se eleva a definitivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se procede a la publicación íntegra del texto de las modificaciones introducidas:

“Artículo 4.1. Requisitos de residencia efectiva y compromisos de mantenimiento.

1.-Para el acceso y conservación de la ayuda regulada en esta Ordenanza, el empadronamiento de las personas beneficiarias y del menor en el municipio deberá ser real, efectivo y continuado. A estos efectos, el Ayuntamiento se reserva la facultad de realizar, de oficio y en cualquier momento, las comprobaciones y actas de inspección oportunas que acrediten la residencia efectiva y habitual en el término municipal.

2.- Asimismo, las personas beneficiarias asumen el compromiso formal y vinculante de escolarizar al menor de manera voluntaria en la Escuela Municipal Infantil y el Colegio Público de Aledo durante los cuatro años naturales siguientes a la concesión definitiva de la ayuda.

3.- El incumplimiento acreditado de la residencia efectiva, así como omitir la obligación de escolarización dentro del plazo señalado constituirán causa de pérdida del derecho a la ayuda y darán lugar a la obligación de reintegro total de las cantidades percibidas, incrementadas con los intereses de demora correspondientes, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Subvenciones”

Contra el presente acuerdo y el texto definitivo de la modificación de la Ordenanza, que ponen fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM), de conformidad con lo establecido en los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Aledo, a 21 de septiembre de 2026.—El Alcalde, Francisco Javier Andreo Cánovas.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alhama de Murcia

4584 Ayudas para el Concurso Desfile de Carrozas 2026.

BDNS (Identif.): 930806

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/930806>)

En JGL del Ayuntamiento de Alhama, de fecha 19 de septiembre de 2026 se aprueba la convocatoria y ayudas, para el Concurso Desfile de Carrozas 2026.

1.- Destinatarios: todas aquellas peñas de Alhama que realicen carrozas y desfilen el día 10 de octubre de 2026.

2.- Cuantías. Según detalles y trabajo carrozas.

Cuatro categorías a determinar por el jurado.

A: 1100 €.

B: 850 €.

C: 600 €.

D. 250 €.

3.- Inscripciones e información. Hasta 6 octubre 2026. Concejalía de Festejos (Casa de Cultura) de Alhama de Murcia.

Alhama de Murcia, 21 de septiembre de 2026.—La Alcaldesa de Alhama de Murcia, Rosa Sánchez Bishop.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

4585 Subvención en régimen de concurrencia competitiva entre los titulares de licencias de autotaxi del Ayuntamiento de Cartagena para la adquisición/adaptación de vehículos adaptados a personas con movilidad reducida (Euro Taxis).

BDNS (Identif.): 930749

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/930749>)

Objeto de la convocatoria.

La presente convocatoria tiene por objeto regular la concesión de subvenciones para facilitar a los profesionales del taxi de la ciudad de Cartagena la adquisición y adaptación de vehículos adaptados a personas con movilidad reducida o adaptación, en su caso, con la finalidad de mejorar y ampliar los medios de transporte existentes en la ciudad en beneficio de este colectivo y la consecución del objetivo de no discriminación y de accesibilidad en favor de las personas con discapacidad, mejorando sus condiciones para una efectiva inclusión social.

Beneficiarios y requisitos.

Podrán tener la condición de beneficiarios en esta convocatoria los profesionales que, a la fecha de la publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, por conducto de la BDNS, sean titulares en activo de una licencia de taxi en la ciudad de Cartagena. La ayuda estará vinculada a la licencia de explotación del servicio taxi, con independencia de los cambios de titulares que sobre ésta se puedan realizar.

Disponibilidad económica y máximo a subvencionar.

La presente convocatoria se financiará con cargo a los créditos establecidos en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Cartagena. Para atender el importe previsto, existe crédito presupuestario retenido por importe de 60.000,00 €.

En particular, el número máximo de vehículos adaptados subvencionados es de DOS EURO TAXIS. El Ayuntamiento de Cartagena aportará un importe máximo de TREINTA MIL EUROS por la adquisición o adaptación del vehículo adaptado.

El importe de la subvención no excederá del 100 por 100 del coste total de la actividad subvencionada.

Lugar, plazo y forma de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles, comenzando a contar a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, por conducto de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS). La solicitud

deberá presentarse en el Registro Electrónico del Ayuntamiento de Cartagena o en cualquiera de los registros a que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La solicitud presentada deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- Solicitud con indicación del n.º licencia.
- Aceptación de conversión de la licencia de auto taxi a licencia de taxis adaptados.
- Declaración responsable sobre el cumplimiento requisitos artículo 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.
- Ficha técnica del vehículo adscrito a la licencia en la que figure la fecha de matriculación.
- Documento de aceptación de condiciones.
- Certificado de titularidad de cuenta bancaria con IBAN.

Condiciones de los vehículos adaptados subvencionables.

Los vehículos habrán de ser adaptados por taller homologado y autorizado y deben cumplir las condiciones previstas en el "Anexo VII. Condiciones básicas de accesibilidad en el transporte en taxi" del Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan los requisitos básicos de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad" o por la normativa posterior que regule esta materia. En particular, los vehículos que presten servicio de taxi o autotaxi y que se quieran calificar de accesibles, para poder transportar personas con discapacidad, deben satisfacer los requisitos recogidos en la Norma UNE 26.494:2014 y sus posteriores modificaciones

Criterios objetivos para valorar la solicitud y sistema de desempate.

La máxima puntuación posible a obtener en el procedimiento de valoración será de 30 puntos.

La Comisión Técnica de Valoración competente para la valoración de las solicitudes emitirá su informe de evaluación teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración:

1.º Que el titular de la licencia de taxi no sea propietario de un vehículo adaptado para personas con movilidad reducida (euro taxi) a la fecha de la publicación de la presente convocatoria. 20 puntos.

2.º Antigüedad del vehículo correspondiente al titular de la licencia de taxi, obteniendo la máxima puntuación aquel vehículo que tenga mayor antigüedad y la menor puntuación aquel que haya sido adquirido más recientemente. El resto de los vehículos se puntuarán de forma proporcional. Se tendrá en consideración, a los efectos de calcular la antigüedad del vehículo, la fecha de la primera matriculación, según ficha técnica del vehículo. 5 puntos al vehículo de mayor antigüedad y 1 punto al de menor antigüedad, el resto proporcionalmente.

3.º Antigüedad como titular de la licencia de taxi, obteniendo la mayor puntuación quien posea la licencia más antigua y la menor puntuación aquel que tenga la licencia más reciente. El resto de los vehículos se puntuarán de forma proporcional. 5 puntos al titular de la licencia más antigua y 1 punto al que tenga la licencia más reciente, el resto proporcionalmente. En el caso de que la



suma de la totalidad de puntos resultase una cifra igual para distintas solicitudes (empate), la adjudicación se realizará por sorteo entre aquéllas, en acto público debidamente notificado a los interesados.

Cartagena, 15 de septiembre de 2026.—El Concejal de Presidencia, Urbanismo e Infraestructuras, Diego Ortega Madrid.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ceutí

4586 Ampliación de la oferta de empleo público para el año 2026.

Por Decreto de Alcaldía n.º 2026-1157 de 14 de septiembre se ha aprobado la modificación y ampliación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026, quedando de la siguiente forma:

Personal Funcionario

DENOMINACIÓN	N.º	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA/CLASE	Forma de provisión
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	A1	Administración General	Técnica	Concurso-oposición
PSICÓLOGO/A	1	A1	Administración Especial	Técnica	Concurso-oposición
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2	Administración Especial	Técnica	Concurso-oposición
AGENTE POLICÍA LOCAL	1	C1	Administración Especial	Servicios Especiales/Policia Local	Movilidad
AUXILIAR EDUCATIVO	1	C1	Administración Especial	Técnica/Auxiliar	Concurso-oposición
AUXILIAR DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	1	C2	Administración Especial	Técnica/Auxiliar	Concurso-oposición
OPERARIO DE OBRAS Y SERVICIOS MÚLTIPLES	1	C2	Administración Especial	Servicios Especiales/Personal de oficios	Concurso-oposición
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	C2	Administración General	Auxiliar	Concurso-oposición

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Ceutí, a 15 de septiembre de 2026.—La Alcaldesa, Sonia Almela Martínez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Unión

4587 Exposición pública de la modificación de la ordenanza reguladora del servicio de taxi en el municipio de La Unión (Murcia).

El Pleno del Ayuntamiento de La Unión, en sesión ordinaria de fecha 28 de julio de 2026, acordó la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Municipal Reguladora del Servicio de Taxi en el término municipal de La Unión (Murcia).

El cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 40 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete el texto del Proyecto de Ordenanza a información pública durante un plazo de treinta días, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En La Unión, a 17 de septiembre de 2026.—La Concejala Delegada de Seguridad Ciudadana, Sanidad y Medio Ambiente del Excmo. Ayuntamiento de La Unión, Isabel María Egea Navarro.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Unión

4588 Exposición pública de la aprobación inicial de la ordenanza reguladora de convivencia ciudadana en el término municipal de La Unión (Murcia).

El Pleno del Ayuntamiento de La Unión, en sesión ordinaria de fecha 28 de julio de 2026, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Municipal Reguladora de Convivencia Ciudadana en el término municipal de La Unión (Murcia).

El cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 40 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete el texto del Proyecto de Ordenanza a información pública durante un plazo de treinta días, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En La Unión, a 14 de septiembre de 2026.—La Concejal Delegada de Seguridad Ciudadana, Sanidad y Medio Ambiente del Excmo. Ayuntamiento de La Unión, Isabel María Egea Navarro.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los Alcázares

4589 Expediente de modificación de créditos número 24-2026, que afecta al Presupuesto Municipal para el ejercicio 2026.

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 18 de septiembre de 2026, el expediente de modificación de créditos n.º 24-2026, del presupuesto municipal para el 2026, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones presupuestarias pertenecientes a distinta área de gasto.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días hábiles a contar desde el día siguiente de la presente publicación, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo, no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Los Alcázares, a 18 de septiembre de 2026.—El Alcalde-Presidente, Mario Ginés Pérez Cervera.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

San Pedro del Pinatar

4590 Exposición pública del padrón de tasas por la ocupación de la vía pública por mercadillo semanal del cuarto trimestre de 2026.

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar,

Hace saber, Que el padrón de la tasa por la Ocupación de la vía pública por mercadillo semanal cuarto trimestre de 2026 ha sido aprobado en la JGL del 17 de septiembre de 2026.

Que el mismo estará a disposición de los interesados por plazo de un mes a contar desde el día en que se inicie el periodo voluntario de pago, en el Negociado de Gestión Tributaria, mediante atención personalizada, debiendo los interesados acreditar tal condición, a efectos de facilitarles el acceso a la información correspondiente, por tratarse de datos protegidos de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal.

Contra los mismos, los interesados podrán interponer el recurso de reposición regulado en los artículos 108 de la Ley 7/85, de 28 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ante la Alcaldesa en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública.

Los contribuyentes afectados por los mismos podrán realizar el pago de sus deudas, en periodo voluntario, durante los días hábiles comprendidos entre:

Del 22 de septiembre al 24 de noviembre de 2026, ambos inclusive.

Los contribuyentes podrán realizar el pago en las Entidades colaboradoras indicadas en el documento de ingreso.

Los obligados al pago podrán domiciliar las deudas a las que se refiere este anuncio en cuentas abiertas en entidades de crédito. Para ello deberán presentar la solicitud de domiciliación en el Negociado de Gestión Tributaria.

Expedición de duplicados: Podrán solicitar un duplicado del documento, en caso de no haberlo recibido en Gestión Tributaria mediante cita previa en la página web del Excmo. Ayuntamiento: Trámites: Recibos-Gestión de Tributos Municipales o mediante correo electrónico adjuntando copia del DNI a la siguiente dirección rentas@sanpedrodelpinatar.es.

Transcurrido el periodo indicado se iniciará el periodo ejecutivo, procediéndose al cobro de las cuotas no satisfechas con los recargos establecidos en el art. 28 de la Ley General Tributaria, intereses de demora y las costas del procedimiento, con los efectos señalados en el art. 161 de la citada Ley.

La publicación de este edicto surtirá los efectos de la publicación colectiva conforme al art. 102 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y art. 24 del RD 939/2005, de 29 de julio, Reglamento General de Recaudación.

San Pedro del Pinatar, a 18 de septiembre de 2026.—El Alcalde-Presidente, Pedro Javier Sánchez Aznar.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Santomera

4591 Convocatoria del X Certamen de Teatro Amateur Santomera-2027.

BDNS (Identif.): 930553

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/930553>)

Extracto del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santomera de 17 de septiembre de 2026 por el que se convoca el X Certamen de Teatro Amateur de Santomera-2027.

Según acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de 17 de septiembre de 2026 y de conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b y 20.8.a de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y en la web del Ayuntamiento de Santomera (<https://santomera.es/>)

Primero: Requisitos de los solicitantes y beneficiarios:

Podrán participar en esta convocatoria:

Los grupos de teatro amateur de adultos, no profesionales y que no pertenezcan al municipio de Santomera, que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar inscritos en el Registro de asociaciones que les corresponda de acuerdo al lugar de procedencia, con la denominación de grupo o asociación.
- No estar inmersas en expedientes de devolución de subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Santomera anteriormente.
- No encontrarse comprendidas en ninguno de los supuestos recogidos en el artículo 13, apartado 2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, sobre la prohibición para la obtención de ayudas o subvenciones públicas.
- Estar al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III, Sección 3.ª del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

No se otorgarán subvenciones económicas a aquellos solicitantes que tenga pendiente la justificación de una subvención municipal concedida en el ejercicio inmediatamente anterior a la convocatoria, mientras ésta no sea justificada adecuadamente conforme a las normas en que fue concedida.

Segundo: Objeto

Con el objeto de regular la concesión en régimen de concurrencia competitiva de los premios en atención a los valores artísticos de las obras realizadas por los grupos participantes en el Certamen de Teatro Amateur de Santomera, la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento de Santomera convoca dicho certamen,

que se llevará a cabo en el Teatro Antonio Gil de El Siscar durante los días 23, 29, 30 de enero, 6, 13, 20 y 27 de febrero de 2027, todo ello con la finalidad de fomentar las artes escénicas en el municipio de Santomera e impulsar la participación de los grupos de teatro amateur.

Tercero: Bases reguladoras.

El artículo 17.2 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, dispone que las bases reguladoras de las subvenciones de las Corporaciones Locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones.

La presente convocatoria se registrará por la Ordenanza General de subvenciones y premios del Ayuntamiento de Santomera, aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 25 de abril de 2024 y publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el 5 de julio de 2024.

Cuarto: Financiación y cuantía de la convocatoria.

Esta convocatoria se acoge al procedimiento de tramitación anticipada de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El importe estimado destinado al otorgamiento de los premios que se concedan en esta convocatoria será de 5.400,00 euros que se imputarán con cargo a la partida presupuestaria 009.334.48004 Promoción Cultural. A Familias y Instituciones sin Fines de Lucro. CITA repartidos de la siguiente forma:

- Premio Mejor Espectáculo: Trofeo y 1.500 €.
- Premio Segundo mejor espectáculo: Trofeo y 1.400 €.
- Tercer Mejor espectáculo: Trofeo y 1.300 €.
- Cuarto Mejor espectáculo: Trofeo y 1.200 €
- Premio Mejor Dirección: Trofeo
- Premio Mejor Actriz: Trofeo.
- Premio Mejor Actor: Trofeo.
- Premio Mejor Actriz secundaria o de reparto: Trofeo.
- Premio Mejor Actor secundario o de reparto: Trofeo.
- Premio Especial del Público: Trofeo.
- Premio Mejor vestuario: Trofeo.
- Premio Mejor escenografía: Trofeo.
- Premio Mejor iluminación: Trofeo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 56 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, en el caso que el crédito presupuestario definitivamente aprobado fuera superior a esta cuantía estimada (5.400,00 euros), el Ayuntamiento de Santomera podrá decidir su aplicación previa tramitación del correspondiente expediente de gasto antes de la resolución, y sin necesidad de realizar convocatoria.

Quinto: Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para presentar las solicitudes finalizará el 15 de octubre de 2026.

La publicación se realizará por conducto de la BDNS, una vez que se haya presentado ante esta el texto de la convocatoria y la información requerida para su publicación.

Sexto: Otros datos.

La solicitud y el resto de documentación requerida en esta convocatoria, se encontrarán a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, así como en la web: www.santomera.es.

La solicitud, debidamente cumplimentada, en la forma y plazos establecidos, dirigida a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Santomera, se deberá presentar en la Sede electrónica del Ayuntamiento de Santomera (Catálogo de trámites, Los más usuales, Instancia General), <https://sede.santomera.regiondemurcia.es/>, con indicación de que es para el Certamen de Teatro Amateur 2027, acompañada de los siguientes documentos:

- Solicitud de participación. (Anexo I)
- CIF de la Asociación.
- Declaración responsable de que la entidad o no está incurso en algunas de las causas determinadas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones (Anexo II).
- Sinopsis y ficha técnica del espectáculo.
- Elenco artístico y técnico del espectáculo, actualizado.
- Declaración jurada del elenco actual del espectáculo y de su no vinculación profesional al mundo del teatro.
- Certificado bancario del número I.B.A.N. del grupo o asociación.
- Enlace a vídeo o envío en formato digital, con la totalidad del espectáculo, a cultura@santomera.es, indicando el nombre del grupo y el título del espectáculo.
- Fotografías del espectáculo, en formato jpg, enviadas a cultura@santomera.es, indicando el nombre del grupo y el título del espectáculo.

Toda la documentación presentada, quedará en poder del Ayuntamiento de Santomera.

Si la solicitud y demás documentación presentada estuviera incompleta o no reuniera los requisitos exigidos, se requerirá a los interesados para que, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir del siguiente a la recepción de la correspondiente notificación, subsane la falta o acompañe la preceptiva documentación, con indicación de que, en caso de no hacerlo en forma y plazo, se le tendrá por desistido en su petición, archivándose su solicitud previa resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La ordenanza reguladora de las subvenciones y los modelos de solicitud se encuentran a disposición de los interesados en la página web del Ayuntamiento de Santomera <https://sede.santomera.regiondemurcia.es> así como en el Registro General del Ayuntamiento.

Santomera (Murcia), 18 de septiembre de 2026.—El Alcalde-Presidente, Víctor Manuel Martínez Muñoz.